



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral y resiliencia en colaboradores de una
empresa privada del sector construcción de Lima, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Dias do Nascimento, Charleide (ORCID: 0000-0002-7224-2258)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, sin el nada sería posible.

A mi esposo quien brindó todo el apoyo para que yo pudiera desarrollar este proyecto.

A mis padres, los mayores motivadores de la realización de mis sueños.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme superar todos los obstáculos encontrados durante esta investigación.

A mi asesor por su dedicada atención a lo largo de todo el proyecto de mi investigación, siempre disponible para compartir todo su vasto conocimiento.

A mi esposo por su amor y apoyo incondicional y por comprender mi dedicación al proyecto de investigación.

A la casa de estudio Cesar Vallejo por haberme recibido y ayudado a convertirme en una profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.	21
3.2. Variables y operacionalización:.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento:	26
3.6. Método de análisis de datos:.....	26
3.7. Aspectos éticos:	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad para las variables estrés laboral y resiliencia	28
Tabla 2 Correlación entre las variables estrés laboral y resiliencia	29
Tabla 3 Correlación entre las dimensiones del estrés laboral y la resiliencia	30
Tabla 4 Correlación entre las dimensiones de la resiliencia y el estrés laboral	31
Tabla 5 Niveles de estrés laboral y sus dimensiones	32
Tabla 6 Niveles estrés laboral por dimensiones en los colaboradores	32
Tabla 7 Niveles de resiliencia y sus dimensiones	33
Tabla 8 Niveles de resiliencia por dimensiones	33

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima, 2021. La metodología utilizada se ajusta al lineamiento cuantitativo es de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transeccional, la muestra fue de 300 colaboradores de una empresa privada, y se aplicaron una escala de estrés laboral OMS y la OIT y una escala de resiliencia de Wagnild y Young. En los resultados se evidenció que el estrés laboral en los colaboradores de la empresa privada para la mayoría que representa el 52%, es de nivel moderado y para otro grupo del 41.33% es de nivel bajo, y para un número reducido de colaboradores que representa el 6.67% es de nivel alto. La relación entre las dimensiones de la resiliencia con el estrés laboral, son inversas, bajas en todas, y en algunas son significativas.

Palabras Clave: resiliencia, estrés laboral, colaboradores

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between work stress and resilience in employees of a private company in the construction sector in Lima, 2021. The methodology used is related to the quantitative guideline, it has a descriptive correlational scope, a non-experimental design. The sample was 300 employees of a private company, and a WHO and ILO work stress scale and a Wagnild and Young resilience scale were applied. In the results it was found that the work stress in major part of the employees of the private company that represents 52%, is moderate level and, for another group of 41.33% it is low level, and for a small number of employees that represents 6.67% is high level. The relationship between the dimensions of resilience with work stress is inverse, low in all of them, and in some of them are significant.

Keywords: resilience, work stress, employees

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es uno de los padecimientos de la sociedad actual, debido a lo competitivo que se han tornado los mercados y la economía global, las empresas tratan de satisfacer las demandas haciendo un adecuado manejo de las utilidades, recursos con las que cuentan para elevar sus niveles de productividad y para ello tratan de utilizar al máximo el tiempo y las habilidades de los trabajadores, todo ello ha llevado a que en los puestos de trabajo se dan mayores niveles de exigencia, mayor complejidad y mayor presión por lograr los propósitos de la empresa. En este contexto los colaboradores se sienten forzados a laborar más horas, soportan más presión y exigencias de los clientes, de los proveedores, de los jefes o supervisores y de los propios compañeros de trabajo, lo que inevitablemente los lleva a padecer estrés laboral. Frente al estrés las personas pueden verse afectadas negativamente o saber sobrellevarlos y eso dependerá mucho de su resiliencia personal.

El estrés es un estado psicológico de alerta ante una amenaza o peligro para la integridad del organismo, por tanto, este se prepara para luchar o huir. El estrés que se percibe en el trabajo tensiona de tal manera al colaborador que este se mantiene en un estado de alerta, de ansiedad y de preocupación frente a las presiones del trabajo. En el trabajo se enfrentan diversas situaciones que pueden generar estrés laboral, como mala relación o trato de los jefes, excesiva presión por los objetivos, demasiada carga de trabajo, constantes quejas y reclamos de los clientes, malas relaciones con los compañeros de trabajo, etc. situaciones que generan estrés en diversos grados.

La resiliencia es la capacidad de un individuo para encarar, soportar, sobrellevar y superar situaciones difíciles o traumáticas. En ella intervienen muchos factores de orden genético, orgánico y psicológico. Como en el trabajo existen estímulos o presiones que generan estrés, para superar dichas situaciones y problemas es muy importante la resiliencia, porque ayuda a sobrellevar los estímulos y experiencias desagradables que puedan surgir en él. Por dichas consideraciones el interés de la presente investigación fue conocer esta problemática y estas variables en la empresa

privada, que ofrece servicios a la construcción de bienes inmuebles, en Lima metropolitana.

En el contexto mundial actual y de acuerdo con los reportes de la Organización Mundial de la Salud OMS (2019), el 45% de los trabajadores padecen de estrés laboral, y aquel porcentaje se observa que se ha incrementado en la pandemia. A través de un estudio en España, Cigna, Covid-19 Global Impact, en su informe anual 360° Wellbeing Survey 2020, indica que los empleados españoles viven contenidos en una cultura “always on” que se eleva al 74%. Esto quiere decir que el trabajo ahora se ve incrementado, ya que el lugar de la oficina se encuentra en el hogar. Así mismo, esta nueva forma de trabajar supera las jornadas laborales.

Así mismo, un reporte por BBC News Mundo (2018); citado por el Diario el Comercio (2019), considera que el exceso en el trabajo ha conllevado a presentar una nueva condición que se muestra en un estado de agotamiento, específicamente, en el Reino Unido 595.000 personas padecieron de estrés en su centro de labores en el año 2018.

En Latinoamérica en un estudio en Guayaquil, Quito. En el estudio de Cobeña (2019) donde identificó los niveles de resiliencia en trabajadores de 165 empresas al encuestar a un trabajador, accidentados en empresas manufactureras. Obtuvo como resultado que el 75,4 punto que indican que los colaboradores presentan un nivel inadecuado de resiliencia que lo categoriza en un nivel bajo.

En el Perú, (2018) en estudio por la docente en Psicología Jacqueline Rojas de la Universidad Privada del Norte (UPN), encontró como resultado que aproximadamente el 60% de la población peruana sufre de estrés y el 70% sufren de estrés laboral. Indicando que las manifestaciones a aquellas enfermedades son producto de una inadecuada relación interpersonal entre los miembros de la empresa y la carencia de correspondencia entre todos. Además, reportó que la edad para padecer esta enfermedad oscila entre los 25 a 40 años. Siendo el género femenino que presentan mayor predisposición para contraer este mal.

En otro estudio sobre el estrés que padecen los trabajadores, indicó que existen enfermedades comunes debido a esta enfermedad que pareciera no ser tan grave. Según una Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo, por parte del Ministerio de Salud; citado por el Diario la República (2022), menciona que los principales factores que impactan en el estrés, es el trabajo, entre el 20% y el 33% presentan un alto nivel de estrés entre adultos y personas mayores de edad.

En el contexto mundial actual y de acuerdo con los reportes de la OIT y de empresas consultoras empresariales se conoce que, en todo el mundo, se viene afrontando la pandemia mundial que ha originado desequilibrio a muchos de los sectores empresariales producida por la Covid 19, que es una enfermedad viral y mortal que viene asolando a las personas. Esta pandemia generó cambios abruptos en el entorno, el ambiente y generó desempleo y crisis económica, forzando a ajustarse a novedosas maneras de supervivencia y de convivencia. Asimismo, ha obligado a aplicar medidas de higiene y salubridad más exigentes para prevenir la propagación del virus y el contagio; estas medidas no solo se aplican en el ámbito del hogar, sino que se extiende a las empresas y a la sociedad en general.

La empresa donde se ha realizado la investigación se dedica a la construcción de viviendas, por tanto, se ubica en el sector de negocios de construcción-inmobiliario, específicamente en el rubro de construcción de edificios residenciales en la ciudad, residencias de playa y trabajos de habilitación y saneamiento urbano. Por la naturaleza de estas actividades el trabajo que desarrollan los colaboradores es al aire libre, pero existe mucho trabajo en equipo que les exige estar cerca uno de otro, por lo que el riesgo de contagio siempre está presente, situación que los obliga a estar bajo tensión.

En la empresa se usa mano de obra intensiva y hay una amplia gama de puestos que han acatado de manera obligatoria normas de bio-seguridad, cumplir nuevos protocolos de sanidad para desarrollar sus labores, esto ha generado estrés y presión sobre el trabajo, lo que ha implicado que los colaboradores desarrollen mayor resiliencia para enfrentar a las exigencias de las labores y a la situación del riesgo de contraer el virus de la Covid 19. Estos hechos han dado lugar al interés de efectuar la

investigación para identificar el nivel de estrés laboral y la resiliencia de los colaboradores de la empresa EF contratistas SAC.

Ante lo expuesto, es menester realizar esta pregunta: ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y la resiliencia en los colaboradores de una empresa privada del sector de construcción de Lima, 2021?

Esta investigación es importante porque permitió indagar acerca de los niveles, conocer sus características, causas y consecuencias y de qué modo les afecta a los colaboradores. Con base a esto se realizaron recomendaciones para atenuar el estrés y también desarrollar mejores estrategias para su afrontamiento y desarrollar habilidades para mejorar la resiliencia de los colaboradores frente al estrés laboral. También en base a ello se pudo formular recomendaciones para mejorar el liderazgo, el trato al personal, la atención al cliente, mejorar el ambiente y la organización en la empresa.

Por el motivo anteriormente expuesto, se estableció como objetivo principal, determinar la relación a modo de correlación a través de las variables, estrés laboral y la resiliencia. Los objetivos se buscaron identificar los niveles y las características de cada una de las variables mencionadas y el objetivo inferencial será determinar la relación entre estas dos variables; asimismo de manera específica se pretende:

- a) Determinar la relación, mediante correlación, entre el estrés con las dimensiones de resiliencia expresados en ecuanimidad, perseverancia, confianza en sí mismo, satisfacción personal, sentirse bien solo.
- b) Determinar la relación, mediante correlación, entre la resiliencia con las dimensiones del estrés expresados en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, liderazgo, cohesión grupal y respaldo de grupo.

Considerando el problema y el objetivo se planteó la hipótesis principal de la siguiente manera. La relación entre el estrés laboral y la resiliencia en los colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima, 2021, es inversa y significativa. De esta hipótesis principal se desprendió las siguientes hipótesis derivadas:

a) La relación entre las dimensiones del estrés laboral con la resiliencia; es inversa y significativa.

b) La relación entre las dimensiones de la resiliencia con el estrés laboral es inversa y significativa.

Estos son los fundamentos y las razones por el cual se desarrolló la presente investigación.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional contamos con los siguientes antecedentes de investigación.

Montero y Zuluaga (2021) en Colombia investigaron la Resiliencia y estrés laboral en los educadores del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Para tal propósito de investigación, se planteó una metodología cuantitativa; los datos recogidos se llevaron a cabo por medio de las escalas de estrés laboral de la OMS y la OIT (2004), adjuntado con la escala de Resiliencia de Connor & Davidson (2003). El alcance es de nivel relacional, de diseño no experimental. Para este estudio se contó con la participación de 40 educadores. Los resultados confirman que las causantes de resiliencia y estrés laboral no existe correlación en los educadores del SENA.

Silva (2021), en Puerto Rico, estudió y analizó cómo se percibía la resiliencia personal en un grupo de colaboradores y su relación con el estrés laboral. El grupo tenía un total de 493 participantes entre varones y mujeres, con edades entre 21 y 74 años. Los instrumentos aplicados para la investigación los de Connor y Davidson (CD-RISC-10), adaptado por Remor en España (2006); y la escala reducida sobre Vida y Trabajo creada por la investigadora encargada. En cuanto a la relación de las variables, encontró que si existe relación entre la resiliencia personal y estrés en los trabajadores. Es decir, cuan más alto sea la resiliencia personal, se verá reducido el estrés laboral.

Reyes et al. (2018) investigaron sí la resiliencia se relacionaba con el estrés laboral, así mismo con el consumo de alcohol en colaboradores de una fábrica del acero de Nuevo León, México. Fue un estudio de diseño transversal y correlacional, para recabar la información y obtener los datos, se escogió una muestra de 224 participantes, teniendo como submuestras en obreros (n=185) y administradores (n=39), y recogieron los datos mediante el inventario de Estrés Laboral, la Escala para medir la resiliencia en población mexicana y el cuestionario de identificación de trastornos debidos al consumo de alcohol. Los resultados que obtuvieron fueron que el estrés laboral se correlacionó de manera positiva con el consumo de alcohol ($r_s = -$

.184, $p= .013$), la resiliencia se correlacionó de manera negativa con el estrés ($r_s= - .132$, $p= .049$).

Martínez (2018), Ese trabajo tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables personalidad, resiliencia, afrontamiento y estrés laboral. Se utilizó el Cuestionario Copec – 28, para el ámbito laboral en su versión actual, la personalidad explicada con las teorías de Raymond Cattell, Hans. J. Eysenck y Resiliencia. Los trabajadores activos fueron de un total de 62 de un 45,2% en varones y el 54,8% en mujeres. Los resultados más relevantes fueron que a más comportamientos resilientes, tienden a presentar una actitud más extrovertida, además, los trabajadores que poseen menos comportamientos resilientes tienden a comportarse de manera inestable. No se halló relación entre la resiliencia y el estrés laboral.

García y Rojas (2017) en México, investigaron posibles relaciones entre ambas variables (estrés laboral y resiliencia) en profesores de Ixtapaluca. Este trabajo fue de enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional, transversal, observacional y de campo. Participan 60 docentes encontraron que el 47.6 % presentan un nivel ligero de estrés, otro 47.6 % tiene un nivel moderado de estrés y el 4.8 % tiene un nivel severo de estrés. En cuanto a los niveles de resiliencia en mujeres el 61.5 % cuenta con un nivel promedio y 38.5 % presenta un nivel alto de resiliencia. Finalmente, los datos mostraron evidencias de que no hay una relación entre estas variables, en los docentes de educación básica de nivel primaria, dado que el índice hallado fue de $r= - 0.138$.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se hallaron las siguientes investigaciones. Pazos (2021) en Lima, estudió la relación entre resiliencia y estrés en trabajadores de la salud (enfermeras, cuidadores, psicólogos, doctores, paramédicos). La investigación fue cualitativa, de bases de datos de páginas web como; Ebsco, Proquest, APA, Scopus, PsycNET y Pubmed. En los resultados se evidenciaron que las dos variables están relacionadas inversamente, vale decir que el estrés percibido es menor, porque hay mayor resiliencia en los trabajadores de la salud.

Huamán (2021) en Ica, realizó un estudio sobre la relación entre la resiliencia y estrés laboral en profesores de una institución educativa de nivel primaria. El estudio es de nivel relacional a modo de correlación, de diseño no experimental y de corte transeccional, la muestra con la cual se trabajó fue de 145 profesores, siendo este un muestreo no probabilístico. Se empleó la Escala de resiliencia de Connor y Davidson y la Escala ED-6 para docentes. Los resultados denotaron que sí existe relación inversa entre resiliencia y estrés laboral ($p < 0.001$ – $Rho = -0,445$). Teniendo por conclusión, a mayor resiliencia, menor será el estrés en la plana docente.

Terrones (2021), En su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería de una clínica privada al norte de Lima, pertenece a un estudio de tipo correlacional, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 112 personas de los dos sexos. Se recogió los datos con los instrumentos de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la Escala de resiliencia (ER); se informa que los resultados, mostraron evidencia de una correlación inversa y significativa ($r = -.31$, $p < .05$).

Bautista (2019) en Lambayeque investigó sobre la relación del estrés laboral con la resiliencia en bomberos de la ciudad de Lambayeque. Fue una investigación descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra la conformaron 70 bomberos. Los resultados fueron que el 34% tenía bajo estrés, el 26% promedio bajo, el 20% promedio alto y el 20% alto. En cuanto a la resiliencia, el 83% tiene alta resiliencia, 14% resiliencia media y el 3% resiliencia baja. En la relación de las variables se hallaron correlaciones bajas y significativas, lo que demuestra que sí existe relación baja pero significativa entre estrés laboral y resiliencia.

Finalmente, Barrios y Castillo (2018) en Arequipa, estudiaron los estresores laborales y la resiliencia en el personal médico, en enfermeras del Hospital Honorio Delgado. El estudio fue cuantitativo, descriptiva-correlacional, transversal y no experimental. Participaron 70 enfermeras de los servicios de cirugía y medicina. En los resultados se halló que el estrés es de nivel medio para el 54.3%, y para el 45.7% un bajo nivel. Luego la resiliencia es moderada en el 52.9% %, es alta en el 35.7 % y en

el 11.4 % es baja. La correlación mediante la prueba no paramétrica Xi cuadrado mostró probabilidades menores .01, indicando la estrecha relación entre ambas variables de estudio.

A continuación, seguiremos con el desarrollo de las bases teóricas, iniciando con la variable estrés.

En lo que respecta a las bases teóricas sobre el estrés y la resiliencia se encontró que el estrés es un estado psicológico frente a una amenaza, se originó del término francés *étroitesse*, se significa estrechez, opresión, agitación. Fue usado por primera vez como stress por Selye en 1936. Según Naranjo (2019) el estrés es la respuesta a cualquier estímulo externo o del organismo que lleva a un aumento en el esfuerzo de la persona para lograr o mantener un estado de equilibrio interno o consigo mismo y con el entorno.

Para Arellano (2002), el estrés es un estado mental de alerta, tensión o excitación, que experimenta una persona, ante aquellos estímulos que representan una amenaza, un peligro o un desafío. Por último, Folkman, Lazarus, Gruen y De Longis (1986), afirman que el estrés es una actitud momentánea, en el que se presenta una situación de amenaza y de peligro, cuya magnitud, tamaño, intensidad o fuerza, excede la capacidad de afrontarlo, controlarlo o manejarlo; lo cual afecta la estabilidad, seguridad o integridad de la persona.

Para fines de la investigación se considera al estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas, frente a una amenaza o un peligro, pero también ante situaciones nuevas o cambiantes, ante gran cantidad e intensos estímulos que exceden a las condiciones normales de la vida. Está asociado a otros estados anímicos como la ansiedad, la tensión y la fatiga. Se manifiesta tanto a nivel fisiológico y psicológico, cuando es permanente y excesiva, afecta la salud psicoemocional de las personas.

El estrés se compone de una parte fisiológica que se manifiesta en el organismo y de otra psicológica, conformada por los estados anímicos y las conductas del individuo.

El estrés se puede clasificar considerando varios criterios, uno es según los efectos que tiene sobre el individuo, que se clasifica en eustrés que es un tipo de estrés adaptativo que es bueno y positivo y el distrés que tiene efectos nocivos por lo que se le conoce como estrés negativo. Otra forma de clasificar el estrés es según su intensidad y permanencia, en agudo, crónico, y agudo episódico. El estrés agudo, es intenso, transitorio y puntual, prepara y previene al organismo para enfrentar una situación de riesgo o de peligro y se extingue cuando desaparecen los agentes o estímulos causantes. El estrés crónico, como su nombre indica es permanente, ocurre porque los estímulos o situaciones estresantes, duran y están presentes siempre.

Afectan al individuo a largo plazo causando alteraciones emocionales y conductuales. El estrés agudo episódico; es intenso cuando ocurre y es cíclico, vale decir sucede cada cierto tiempo, afecta a personas con estilos de vida desordenado, que son problemáticas, siempre están en conflictos, problemas o crisis, se da en personas que tienen altos cargos con muchas responsabilidades y trabajan a gran presión laboral.

El estrés laboral es el estrés ya definido pero que se da en el contexto del trabajo. Es el malestar que ocurre por las exigencias y presiones, diseño y condiciones del trabajo, las relaciones con los jefes y subordinados o entre colaboradores colaterales. Leka y Griffthis (2004) del Institute of Work, Healths & Organizations (I-WHO) consideran que el estrés laboral “es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado y sus conocimientos y capacidades por otro.” Consideran que el estrés en el trabajo pone a prueba las competencias del individuo para desarrollar sus actividades, funciones o responsabilidades. No solo se refiere a la desgaste o cansancio laboral que supera las expectativas del trabajador; sino también cuando no cuenta con los suficientes conocimientos, habilidades o capacidades, y esto obviamente va a representar un problema para el trabajador y le va generar tensión, ansiedad y frustración.

Para Cavanaugh, Boswell, Roehling y Boudreau, (2000) sostienen que el estrés laboral es el que está asociado al trabajo o al ámbito laboral; la carga de tareas,

las exigencias y la presión del trabajo que puede ser momentáneas o permanentes; por lo general, ocurre cuando estas son continuas y excesivas. El estrés puede ser positivo, si las exigencias laborales son manejables y adaptativas a las demandas del trabajo, por tanto, no afecta la salud emocional ni mental.

Por contraparte el estrés si es persistente, intenso y excesivo, al extremo que rebasa las aptitudes y habilidades del trabajador, puede ser negativo y causar daños psicológicos y fisiológicos en el corto o mediano plazo. Para esta investigación se considera al estrés laboral, como un conjunto de respuestas inadecuadas, que presenta malestar a nivel psicosomático que se generan cuando las demandas del trabajo y de la organización, superan los recursos y las capacidades del colaborador para lograr ajustarse a ella.

Las causas del estrés laboral en las organizaciones son diversas. Según Iniesta (2016) el estrés laboral es un fenómeno muy complejo, sus causas se hallan en las características individuales, en las presiones de la organización y en las fuerzas del entorno en el que se halla: sostiene que las causas del estrés laboral pueden ser diversas, considera que las más relevantes son; demasiado volumen de tareas y ritmo acelerado de trabajo, tareas mal diseñadas, aburridas o monótonas, inseguridad física, inestabilidad laboral, elevada responsabilidad, exposición a condiciones insalubres o peligrosas, falta de medios o recursos, escaso apoyo de colaterales, hostigamiento y acoso laboral, abuso de autoridad o poder, ausencia de reconocimiento o la combinación de todas ellas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS,2019), así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) sostienen que hay numerosos factores del entorno organizacional que pueden afectar al trabajador y pueden tener repercusión en su salud emocional y mental.

Según los estudios que se han realizado, encontraron que mayormente las causas de estrés en el trabajo, se deben a un sinnúmero de causas entre las que se pueden mencionar a las siguientes; una inadecuada relación entre el diseño del trabajo, con las metas a lograr; falta de objetivos claros, objetivos poco alcanzables,

condiciones de trabajo deficientes, insalubres o riesgosas; ausencia de equipos de protección personal en el trabajo, inexistencia de medidas de seguridad, salud e higiene laboral, volumen y ritmo de trabajo excesivos, elevada responsabilidad o altas exigencias, tareas confusas y mal definidas, poca preparación y a las escasas competencias del trabajador, clima de trabajo inapropiado, pocas facilidades o insuficientes recursos para realizar el trabajo, empleo inestable y por cortos tiempos, deficientes prácticas de gestión, estilo de dirección autoritarios o ausentes, escasa o nula comunicación, falta de apoyo o supervisión de las actividades, demasiada presión, plazos muy cortos, escaso apoyo para hacer las tareas, horarios de trabajo rígidos o muy cambiantes, conflictos entre empleadores y empleados, entre otros y sobre todo consideran que el mayor elemento de estrés es el acoso u hostigamiento laboral, conocido en inglés como mobbing.

Entre los efectos que puede generar el estrés laboral sobre los colaboradores, pueden ser a nivel del individuo en los tres tipos ámbitos; fisiológico, psicológicos y comportamental y a nivel organizacional que pueden ser en el ámbito humano y económico.

A nivel individual; las consecuencias fisiológicas es que el estrés los puede desencadenar; elevar el ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, provoca migrañas y jaquecas; úlceras y gastritis; pre infartos; dolores musculares, entre otros.

Las consecuencias psicológicas del estrés pueden generar trastornos de sueño, desesperanza, apatía; irritabilidad; ansiedad; retraimiento social; regresiones y fijaciones; fatiga emocional, agotamiento psíquico; insatisfacción, frustración y pérdida de interés por las cosas que le agradaba.

En cuanto a las consecuencias conductuales, gran cansancio, desgano para hacer las tareas, distracción y falta de atención, falta de concentración para las decisiones, olvidos y divagaciones, ausentismo constante, incremento de accidentes; renuncias inopinadas; agresión a los compañeros o clientes, disminución de la productividad; desperdicio de materiales o recursos como actitud de rechazo, etc.

A nivel organizacional afecta en el desempeño del colaborador, merma de la productividad del trabajador o la pérdida de materiales por falta de cuidado, incremento de los costos de reposición y de inducción de nuevos trabajadores, por la rotación y constantes renunciaciones, baja de las ventas por faltas constantes o por retiro de los clientes.

Es por ello que se mencionará dos modelos teóricos que son representativos en la actualidad que pone énfasis para denotar los factores psicosociales del trabajo, la salud física, mental, la satisfacción y el rendimiento del trabajador dentro de la empresa.

El modelo demanda – control – apoyo social de Robert Karasek y Jeffrey:

Refiere que las decisiones que aplica el trabajador en el entorno laboral es un aspecto determinante para poder prevalecer el control sobre las demandas a las que se enfrenta. Es decir, se produce un mecanismo apaciguador que si no se encuentra en el colaborador está en riesgo de que las demandas les sobrepasen y por ende exista un escaso control y que el trabajo le genere agotamiento de los recursos para realizar las actividades.

Demanda: Las actividades que se realiza en una empresa produce en el empleado un conjunto de demandas psicológicas, ya sea por la cantidad de trabajo, las horas que se invierte, las instrucciones del empleador y la presión misma del entorno laboral. Esto genera que el colaborador vivencie un desgaste emocional.

Control: En este punto se abordará dos factores que están inmersamente asociados a las habilidades que presenta el colaborador para poder adquirir conocimiento en tiempo récord y la resolución en la toma de decisiones que el empleado cree conveniente el cual le aportará determinación para el grupo y consigo mismo.

El modelo demanda - control suscitado por Karasek en el año 1979 en colaboración con Theorell. No obstante, en el año 1986 Jeffrey V. Johnson añade un tercer factor el cual denominó apoyo social.

Apoyo social: El factor relevante para que el colaborador perciba que se encuentre rodeado de un grupo de personas que le brinden apoyo y de esta manera reduce los niveles de estrés. Se clasifica en tres tipos de apoyo social:

- Apoyo emocional, está integrada por conductas que fomenten la empatía, la escucha activa y la confianza que se desarrolla en el grupo de trabajo.
- Apoyo instrumental, hace referencia por el apoyo que recibe el empleado por parte de su equipo en diferentes actividades.
- Apoyo informativo, es la información que recibe el trabajador por parte del equipo de trabajo el cual contribuye al colaborador para un auto feedback.

En síntesis, para que un colaborador llegue a desarrollar el apoyo social en cualquier área de trabajo, es menester que en una empresa se impulse el trabajo en equipo, la solidaridad y la empatía, colocar al empleado de más experiencia en los puestos donde laboren los empleados que recién se integren al trabajo en grupo. Es importante comunicar también los cambios que se manifiesten durante los horarios de trabajo.

Estremera, A. (2017). Cita a Siegrits, J. (1996). Propone el modelo bajo la premisa que un desequilibrio entre esfuerzo y refuerzo conlleva a presentar alteraciones psicofisiológicas negativas, por ejemplo, el distrés emocional.

En el planteamiento inicial del estrés presenta los siguientes elementos:

- Demasiado esfuerzo en el trabajo, aquel esfuerzo proviene extrínsecamente como podría ser, demandas y obligaciones en el trabajo o intrínsecamente que se derivan de los compromisos, elevada motivación o sobre compromisos.
- Baja recompensa que se clasifica en tres aspectos: dinero, estima y control de status; el último significa verse envuelto en el peligro de perder el trabajo. Es decir, cada trabajador desea mantener su trabajo y que en el lugar donde desempeñe su labor le genere seguridad y escalonamiento laboral.

En el transcurso del tiempo, el modelo propuesto se ha desarrollado dando énfasis al compromiso excesivo. Este elemento daba lugar a los trabajadores que sobreestimaban sus esfuerzos para poder culminar con las actividades por lo que se esforzaban hasta poder culminarlas dando lugar que presenta un efecto directo a la salud del trabajador; estar comprometido a varias actividades implica un desgaste, agotamiento tanto físico como emocional. (Pg. 65)

Estremera, (2017) cita a Siegrits, J. (2002), propone tres predictores para el modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa:

- La hipótesis ERI extrínseca: mientras haya elevados esfuerzos en relación a ínfimas recompensas podría ser mayor los problemas de salud como física y psicológica.
- La hipótesis de compromiso intrínseco excesivo: los altos compromisos pueden generar un riesgo en la salud.
- La hipótesis de interacción: la composición de ERI extrínseca y un compromiso elevado podría acrecentar mala salud. (Pg. 66).

Continuando con la variable resiliencia, podemos señalar que se tiene su origen en el latín salio, que se traduce como “salta y resilio, viene antecedido por el prefijo re-, «volver atrás, volver de un salto, resaltar, rebotar». Se utilizó inicialmente en la química y en la física, para designar la propiedad de ciertos materiales para recuperar su forma, después de recibir un golpe, presión o dobléz. Luego se trasladó a la psicología y a las ciencias sociales y se adecuó para designar a personas que superan dificultades de la vida. Se entiende como "rebotar" de un acontecimiento vivido que resulta difícil, como una bola o recuperar la forma como un resorte.”

Según la American Psychological Association – APA (2021) “La resiliencia es un proceso de adaptación adecuada a la adversidad, puede ser un trauma, tragedia, amenaza o desgracias mayores; tales como desequilibrio en el entorno familiar, intrapersonal, problemas que acarrear la salud o situaciones que provoquen estrés en el trabajo; hasta pérdidas financieras. La resiliencia como fenómeno psicológico es una

actitud que considera, ideas, emociones y acciones tiene la posibilidad de ser adquiridas durante el transcurso de la vida y pueden fortalecerse en cualquier persona hasta su juventud.

Luthar (2006), considera a la resiliencia como un modo de adaptarse positivamente al entorno a pesar de las condiciones adversas, así mismo considera que la resiliencia tiene dos elementos: la adversidad significativa y la adaptación positiva, por tanto, se le puede medir indirectamente en base a estos dos elementos.

Por su parte, Vanistendael (1994), propone dos componentes importantes de la resiliencia: la resistencia frente a la destrucción personal, es decir, la capacidad de proteger la propia integridad en medio de los problemas y las desgracias y la otra es la capacidad para moldear una actitud y un comportamiento positivo y optimista, a pesar de los problemas y extraer lecciones para encarar nuevos problemas, es la decisión de tomar buenas opciones que lleve a la asertividad.

El modelo que plantea Bronfenbrenner (1987), indica que el ambiente donde interacciona un individuo es un agregado que se conforma por niveles que son de una manera constante y recíproca. Donde la persona se ve expuesta a un cambio progresivo que está influenciado por su medio ambiente. Estos agregados que se conforma por niveles son denominados como microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema. La primera indica la relación entre el individuo y los elementos dentro de aquel entorno. La segunda, promueve el desarrollo de que el individuo llegue a otras personas, siendo activa su interacción. La tercera, hace mención a las experiencias que el sujeto atraviesa y que son trascendentales para su vida, se de manera directa o indirecta. El último de los agregados menciona que la relación entre el individuo y el sistema es compleja porque se crean pensamientos, ideas, percepciones de una determinada cultura. En conclusión, por cada nivel de los agregados que el individuo interaccione existe la posibilidad que se fortalezca y asuma nuevos roles, aumente su capacidad de adaptación a nuevos entornos y por ende logre adecuarse a situaciones problemáticas.

Así mismo, se presenta el modelo de la casita de Vanistendael (1994), el modelo indica los lugares de una casa que hace referencia a la resiliencia y como ella se conforma para que se pueda fortalecer con el tiempo. En primer lugar, se encuentra el suelo, en segundo lugar, se encuentra la base de la casa, luego viene el sótano, el primero piso y por último, el desván. El autor pone de manifiesto que cada estructura corresponde de la siguiente manera; suelo, conforma las necesidades básicas o materiales. La base o cimiento que es el reconocimiento de la identidad de la persona. El sótano o la planta baja indica el placer por disfrutar los momentos de la vida, que la vida tenga sentido y que se proyecte en objetivos y metas. El primer piso hace referencia a las capacidades, competencias, actitudes y aptitudes de la persona y por último, se encuentra el desván que es la adquisición, aprendizaje que se renueva día a día para el desarrollo continuo del individuo.

Pérez (2017) propone las fases de la aplicación de la resiliencia organizacional

1. Preparación. Se previene que en la empresa se evite o mitigue el desorden que logre provocar el caos.
2. Evento que provoca la situación de riesgo. Ante los problemas que sea de origen económico, social, político, ambiental, etc. que pudiese provocar una situación de hostilidad.
3. Respuesta inicial. Cuando un evento adverso haya sucedido, inmediatamente los equipos que integran el área de bienestar en la empresa deben resolver los inconvenientes para que la imagen de la empresa no se vea afectada.
4. Retraso n el impacto. Es el periodo donde se puede realizar un análisis de las posibles consecuencias negativas que pueden ocasionar el caos en la empresa.
5. Impacto y sus consecuencias. Se observa físicamente el impacto y las consecuencias en las finanzas, las ventas, imagen de la empresa, entre otros.
6. Preparación de la recuperación. En este punto, se aplica las estrategias y los procedimientos para encontrar solución a los problemas.
7. Recuperación. Se dialoga los puntos importantes en cuanto a los recursos de

la empresa para solucionar el contexto problemático.

8. Consecuencias a largo plazo. Evalúa en qué tiempo se podrá reestablecer las consecuencias adversas para aproximarse a una empresa fortalecida y mantener su visión hacia el éxito.

En esta investigación se conceptúa la resiliencia laboral, como la capacidad de enfrentar, superar y mejorar a los problemas, dificultades o adversidades del trabajo.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

Este trabajo se ajusta a los lineamientos del método cuantitativo. De acuerdo con Sánchez y Reyes (2015) una investigación cuantitativa se caracteriza porque recopila, analiza e interpreta gran cantidad de datos, utilizando las técnicas matemáticas y estadísticas. Es de tipo aplicada porque se realiza para verificar aspectos teóricos en la realidad.

Diseño de investigación.

Considerando que las variables no pasaron por una manipulación. Es decir que se trató de un diseño no experimental, de corte transeccional y de alcance descriptivo correlacional. Según (Ñaupas et al 2014); Hernández y Mendoza,(2018) es de diseño no experimental, ya que los datos se registran en su contexto natural, no se controlan ni manipulan variables, es de corte transeccional porque los datos se toman en un momento dado a manera de un corte, a manera de una toma fotográfica, es de tipo descriptivo correlacional, porque en una primera instancia se describirán de forma detallada las características, propiedades o funcionamiento de las variables y luego se establece la relación, si las hubiese y sobre eso, el grado de asociación mediante las pruebas estadísticas de correlación.

3.2. Variables y operacionalización:

Resiliencia y el estrés laboral, son las variables centrales implicadas en este estudio, cada una con sus respectivas dimensiones, considerando el modelo teórico del instrumento, esta investigación por ser correlacional trata de identificar la asociación entre las variables y no su relación causal. Por otra parte, ambas son

variables cualitativas dado que son intangibles, subjetivas pero que se pueden cuantificar mediante las escalas de medición, pese a ello son cualitativas.

Definición conceptual y operacional de la variable

Variable 1: Estrés

Definición conceptual: El estrés responde a como el individuo interacciona con su medio y que recurso posee este para poder enfrentarlo. Considera que cada persona tiene capacidades diferentes y en consecuencia, múltiples acciones que demandan sobre una persona. (1987).

Definición operacional: la variable se ha medido a través de los valores numéricos obtenido de la aplicación de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS (2013), la cual comprende de 25 ítems. bajo nivel de estrés menor a 90, nivel medio de estrés 91-117, estrés 118-153 y alto nivel de estrés mayores a 153.

Variable 2: Resiliencia

Definición conceptual: La resiliencia se caracteriza por presentar una personalidad que se modula al enfrentarse a un entorno negativo de estrés y produce en la persona la adaptación de sobresalir. Aquellas características toman un papel importante en la personalidad porque desarrolla el temple, la fuerza y decisión de una persona para poder hacerle frente a las adversidades de la vida. Wagnild y Young (1993).

Definición operacional: Esta variable se ha medido a través de los valores numéricos obtenido de la aplicación de la escala de resiliencia (ER) Wagnild. Young, H. (1993) la cual consta de 25 ítems, Alto 147 – 175, Moderado 121 – 146, Bajo 25 – 120

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Según Sánchez y Reyes (2015) es un conjunto de objetos, personas o eventos que tienen ciertas características comunes, en esta investigación estuvo integrada por colaboradores de la empresa constructora y estuvo conformada por 508 colaboradores que laboran en la empresa por obras y por contrato temporal.

Muestra y muestreo:

La muestra estuvo conformada por 300 colaboradores. Según Bernal (2010) la muestra es una parte representativa y del tamaño adecuado de la población. Además, el muestreo fue de carácter intencional, Salgado (2019) es un tipo de muestreo donde las unidades de estudio son elegidos por el investigador que cree que son los adecuados para el estudio en referencia a las características y la representatividad de una población. (p. 35). Por lo tanto, es no probabilístico.

● Criterios de inclusión:

- Colaboradores que tengan contrato vigente con la empresa.
- Colaboradores que estén laborando como mínimo tres meses dentro de la empresa.
- Colaboradores que hayan decidido participar voluntariamente en la investigación.

● Criterios de exclusión:

- Que estén trabajando por un tiempo inferior a tres meses.
- Colaboradores que no hayan decidido participar voluntariamente en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para medir el estrés laboral se utilizó la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS (1987)

Ficha técnica:

Nombre del instrumento: Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

Autores: Ivancevich & Matteson (1989)

Procedencia: El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por sus autores el cual fue aceptado por la OIT y la OMS.

Adaptación peruana: Suárez (2013).

Aplicación: Aplicación es individual, grupal y organizacional para ser aplicado en diversidad de organizaciones y el ámbito laboral, a trabajadores a partir de los 18 años de edad.

Particularidad: Instrumento de exploración Psicológica

Duración: de 10 a 15 minutos

Finalidad: Detectar el estrés laboral y prevenir riesgos psicosociales en el trabajo.

Estructuración: La prueba consta de 7 áreas.

Validez: Los autores validaron el instrumento a través de la validez de constructo y de contenido en coordinación con la OIT y la OMS.

Propiedades psicométricas peruanas

Suarez (2013) Efectuó la validez a través de la evaluación por criterio de cinco jueces expertos para verificar si los ítems son idóneos o para poder modificarlos o cambiarlos, se observó una puntuación de 0,953 en el índice de KMO lo que evidencia puntuaciones idóneas para su

aplicación. En la varianza total explicada que representa el 64,715% que es aceptable, se produjeron dos dimensiones. Por parte de la confiabilidad arrojó un alfa de Cronbach de un 0,966, lo que se observa un buen nivel de confiabilidad.

Confiabilidad: se verificó a través de la prueba de consistencia interna con un índice de 0,966, según el alfa de Cronbach.

Para medir la resiliencia se utilizó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993).

Ficha Técnica

Nombre: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young

Autores: Wagnild, G. y Young H. (1993).

Adaptación: Novella (2002).

Aplicación: A adultos y adolescentes

Duración: De 25 a 30 minutos.

Administración: Individual o colectiva.

Dimensiones: La escala evalúa las siguientes dimensiones de la resiliencia: Ecuanimidad, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo, Perseverancia y Satisfacción Personal.

Confiabilidad

La confiabilidad se verificó con la prueba de consistencia interna alfa de Cronbach de 0.89. Fue adaptada al Perú el 2004 por investigadores de la UNMSM en donde se verificó su confiabilidad por el mismo método hallándose un coeficiente de 0.83.

Validez

La validez del contenido lo efectuaron los autores mediante pruebas factoriales, posee validez concurrente a través de correlaciones con otros constructos, como

depresión, satisfacción de vida, moral, autoestima y percepción del estrés, obteniéndose correlaciones medias y altas.

3.5. Procedimiento:

El procedimiento que se siguió fue solicitar la autorización de la empresa por medio de una carta de la universidad dirigida a la gerencia de la empresa y al área de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente (SSOMA) para que brinden las facilidades necesarias. Se preparó el Asentimiento informado, así como el instrumento para ser presentados de forma directa y personal. Luego se procedió a explicar las instrucciones necesarias para el llenado del cuestionario a los colaboradores. Se continuó con el recojo de los cuestionarios verificando que todos estuvieran respondidos en su totalidad para finalmente ser procesados.

3.6. Método de análisis de datos:

Inicialmente se creó una base datos utilizando el programa Microsoft Excel 2016 para realizar el vaciado de datos. Se continuó con el procesamiento de estos a través del paquete estadístico SPSS.

Dentro de la estadística descriptiva se emplearon estadígrafos de tendencia central como la media y la desviación estándar como medida de dispersión. Se agruparon por niveles y se elaboraron las tablas de distribución de frecuencias absolutas y porcentuadas para cada una de las dimensiones y de las variables.

Para el análisis inferencial primero se hizo la prueba de bondad de ajuste o prueba normalidad a fin de conocer si los datos se ajustaban o no a la distribución normal. El estadístico utilizado fue la prueba Rho de Spearman (no paramétricas) determinando así el grado de asociación o correlación de las variables, se hizo la contrastación de las hipótesis y se redactó el informe final.

3.7. Aspectos éticos:

Se tuvieron presente los principios éticos establecidos para la exploración científica, tales como; se transcribieron los datos de forma leal a lo hallado de igual modo, los datos consignados y registrados por los evaluados fueron auténticos. Se consideró los derechos de autor, en las citas y en las referencias de acuerdo con los artículos consultados y citados. Se informó a los evaluados el objetivo de la investigación y se tuvo el consentimiento informado de aquellos que quisieron colaborar con la investigación y se omitieron los nombres o datos personales para mantener el anonimato de los colaboradores, tal como lo establece los principios y normas de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP).

IV. RESULTADOS.

Tabla 1

Prueba de normalidad para las variables estrés laboral y resiliencia con sus dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Clima Organizacional	.589	300	.000
Estructura Organizacional	.918	300	.000
Territorio Organizacional	.836	300	.000
Tecnología	.913	300	.000
Liderazgo	.843	300	.000
Cohesión Grupal	.870	300	.000
Respaldo de Grupo	.845	300	.000
Estrés Laboral	.893	300	.000
Ecuanimidad	.631	300	.000
Perseverancia	.835	300	.000
Confianza en sí mismo	.817	300	.000
Satisfacción Personal	.897	300	.000
Sentirse bien solo	.854	300	.000
Resiliencia	.858	300	.000

Conforme se aprecia en la tabla 1 en la prueba de normalidad de datos Shapiro-Wilk se muestra que los valores de significación de ambas variables son de $.000 < 0.05$, por lo que se infiere que son variables al igual que sus dimensiones no tienen distribución normal. Por tanto, corresponde aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman que se aplican para variables que no tienen una distribución normal o para pruebas no paramétricas.

Tabla 2

Correlación entre las variables estrés laboral y resiliencia

		Resiliencia
	Rho de Spearman	-.238**
Estrés laboral	r ²	.057
	p	.000
	n	300

En la tabla 2 se muestra que el nivel de correlación entre las variables estrés laboral y resiliencia es inversa, baja y significativa rho= (- .238), lo que indica que ambas variables tienen leve asociación; en otros términos, si la resiliencia es alta el efecto del estrés es menor.

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones del estrés laboral y la resiliencia

Dimensiones del estrés laboral		Resiliencia	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación p n	-.180** .002 300
	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación p n	-.241** .000 300
	Territorio organizacional	Coeficiente de correlación p n	-.181** .002 300
	Tecnología	Coeficiente de correlación p n	-.205** .000 300
	Liderazgo	Coeficiente de correlación p n	-.215** .000 300
	Cohesión grupal	Coeficiente de correlación p n	-.261** .000 300
	Respaldo de grupo	Coeficiente de correlación p n	-.204** .000 300

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

En la tabla 3 se muestra que los índices de correlación entre las dimensiones de la variable estrés laboral y la variable resiliencia todas son inversas, bajas y significativas, que van desde un valor rho= - .180 con clima organizacional, hasta un

valor rho= - .261 con cohesión grupal. Lo que permite inferir que si las dimensiones del estrés elevan la resiliencia disminuiría en baja magnitud.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de la resiliencia y el estrés laboral

Dimensiones de la resiliencia		Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Ecuanimidad	Coeficiente de correlación	-.073
		p	.106
		N	300
	Perseverancia	Coeficiente de correlación	-.167**
		p	.000
		N	300
	Confianza en sí mismo	Coeficiente de correlación	-.146**
		p	.001
		N	300
	Satisfacción Personal	Coeficiente de correlación	-.059
		p	.192
		N	300
Sentirse bien solo	Coeficiente de correlación	-.123**	
	p	.006	
	N	300	

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

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

En la tabla 4 se muestra que los índices de correlación entre las dimensiones de la variable resiliencia y el estrés laboral, todas son inversas, bajas y significativas, que van desde un valor rho= - .059 en la dimensión satisfacción personal hasta un valor rho= - .167 en la dimensión perseverancia. Lo que permite inferir que si las dimensiones de la resiliencia se elevan el estrés disminuiría en baja magnitud.

Tabla 5

Niveles de estrés laboral y sus dimensiones

Nivel	Fr	%
Muy alto	0	.00
Alto	20	6.67
Moderado	156	52.00
Bajo	124	41.33
6Total	300	100.00

De acuerdo con la tabla 5 podemos apreciar como los niveles de estrés laboral de los colaboradores se ubican, de forma mayoritaria, entre moderado y bajo con un 93.33%, mientras que el nivel alto apenas registra un 6.67% del total.

Tabla 6

Niveles estrés laboral por dimensiones en los colaboradores

Estrés laboral y Dimensiones	Categorías								Total
	Bajo		Moderado		Alto		Muy Alto		
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Clima Organizacional	123	41.00	148	49.33	27	9.00	2	.67	300
Estructura Organizacional	139	46.33	136	45.33	24	8.00	1	.33	300
Territorio Organizacional	186	62.00	96	32.00	18	6.00	0	.00	300
Tecnología	178	59.33	98	32.67	23	7.67	1	.33	300
Liderazgo	148	49.33	128	42.67	24	8.00	0	.00	300
Cohesión grupal	153	51.00	126	42.00	20	6.67	1	.33	300
Respaldo de Grupo	189	63.00	93	31.00	17	5.67	1	.33	300

En la tabla 6, se aprecia que, en las dimensiones, respaldo de grupo, territorio organizacional, tecnología y cohesión grupal, hay una mayor concentración en el nivel bajo; mientras que en las dimensiones estructura organizacional, liderazgo y cohesión

grupales hay una distribución casi similar entre el nivel moderado y bajo. La dimensión clima organizacional es la única que tiene mayor concentración en el nivel moderado.

Tabla 7

Niveles de resiliencia y sus dimensiones

Niveles	Fr	%
Alto	271	90.3
Moderado	29	9.7
Bajo	.0	.0
Total	300	100

En la tabla 7 se aprecia que el nivel de resiliencia es mayoritariamente del nivel alto con 90.3% un grupo minoritario de 9.7%, tienen un nivel de resiliencia en nivel moderado.

Tabla 8

Niveles de resiliencia por dimensiones

Resiliencia y Dimensiones	Categorías						Total
	Bajo		Moderado		Alto		
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Ecuanimidad	0	.0	43	14.3	257	85.7	300
Perseverancia	0	.0	68	22.7	232	77.3	300
Confianza en sí mismo	0	.0	32	10.7	268	89.3	300
Satisfacción Personal	0	.0	59	19.7	241	80.3	300
Sentirse bien solo	0	.0	41	13.7	259	86.3	300

En la tabla 8, se aprecia que en todas las dimensiones hay una gran concentración de colaboradores que tienen resiliencia alta y un grupo menor tiene una resiliencia moderada, ninguno tiene resiliencia baja.

V. DISCUSIÓN.

En cuanto los resultados obtenidos se contrastan y analiza los hallazgos encontrados en diferentes investigaciones. A demás, de brindar soporte teórico en la cual se fundamenta este estudio. Como objetivo general se determinó hallar la relación entre estrés laboral y resiliencia con sus dimensiones en una empresa privada del sector construcción Lima, 2021.

Partiendo del objetivo general que es determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia, se empleó el coeficiente Rho de Spearman (tabla 2) que sí existe correlación estadísticamente significativa ($p < .001$), es inversa y de intensidad baja. Es decir, entre más estrés laboral, menor será su resiliencia del colaborador de la empresa. A nivel internacional estos hallazgos se contrastan con los de Reyes et al. (2018), quién halló una correlación negativa entre la resiliencia y la intensidad de estrés laboral ($r_s = -.132$, $p = .049$) en trabajadores de una industria del acero de Nuevo León, México. Así mismo, Silva (2021), quien encontró que si existe relación entre la resiliencia personal y estrés laboral en trabajadores puertorriqueños. Es decir, a mayor resiliencia personal, menor será el estrés laboral. De igual manera con Terrones N. (2021), donde encontró en su estudio que si existe relación estadísticamente significativa entre eres laboral y resiliencia ($r = -.31 - p = .00$).

Lo que indicaría que el colaborador cuando aplica decisiones en su entorno laboral fomenta aspectos determinantes para prevalecer el control de las demandas a las que se enfrenta. Es decir, produce un mecanismo apaciguador que le permite cumplir con las actividades encomendadas. Robert Karasek y Jeffrey (1979)

Sin embargo, estos resultados difieren con Montero y Zuluaga (2021), donde determinaron que el factor resiliencia y estrés laboral no está relacionado con el contexto con Servicio Nacional de Aprendizaje seccional Sabanalarga (SENA). De manera similar con la investigación de Martínez D J (2018), donde no halló relaciones significativas entre la resiliencia y la intensidad de estrés laboral en colaboradores que pertenecen al sector servicios (sanidad y educación, industria y construcción; y sector

administración). Por otra parte, en el estudio de García y Rojas (2017) Su estudio evidencio que las variables estrés laboral y resiliencia, no guardan relación entre ellas en una muestra de 60 docentes de educación básica de nivel primaria Ixtapaluca – México.

Respecto al contexto peruano, se evidenciaron relaciones entre el estrés laboral y la resiliencia es por ello por lo que se acepta la hipótesis general que determina que sí existe relación estadísticamente significativa que es de tipo inversa y de intensidad baja

Con el primer objetivo específico es relacionar el estrés laboral y resiliencia con sus dimensiones expresados en ecuanimidad, perseverancia, confianza en sí mismo, satisfacción personal y sentirse bien solo (tabla 4). Se halló que, si existe correlación estadísticamente significativa siendo inversa y de intensidad baja; los coeficientes de correlación Rho de Spearman varía entre (Rho= $-.123^{**}$ a $-.167^{**}$) con las dimensiones perseverancia ($p=.001$), confianza en sí mismo ($p=.001$) y sentirse bien solo ($p=.006$). Estos resultados refieren que, a mayor estrés laboral, menor será, la perseverancia, la confianza en sí mismo y el sentirse bien solo en los colaboradores. En excepción, con la dimensión ecuanimidad y satisfacción personal que no tienen correlación estadísticamente significativa.

Estos resultados guardan cierta similitud con Barrios y Castillo (2018), donde su trabajo de investigación estudió los estresores laborales y la resiliencia en las enfermeras de las áreas de medicina y cirugía del hospital Honorio Delgado, en una muestra de 70 enfermeras, observando que, si existe relación entre el estrés laboral y las dimensiones de perseverancia, confianza en sí mismo y parcialmente con la dimensión sentirse bien solo. Sin embargo, no existe relación con la dimensión ecuanimidad y de manera parcial con la dimensión satisfacción personal. En este estudio, se analizó el estrés laboral desde el ambiente físico, psicológico y social; habiendo por cada una de ellas valores de significancia estadística.

Estos resultados se sustentan en la teoría, mencionado por Karasek y Jeffrey (1996), El modelo demanda – control, pero específicamente en el factor control, explica

que, los colaboradores están asociados a las habilidades para que puedan adquirir conocimiento en el menor tiempo posible y a la resolución, a la toma de decisiones que cree conveniente, el cual le aportará presencia y confianza en sí mismo.

Es por ello que se acepta parcialmente la primera hipótesis específico, ya que se observó correlación inversa entre el estrés laboral y en algunas dimensiones de resiliencia.

En el segundo objetivo específico, se trató de determinar la relación entre resiliencia y las dimensiones de estrés laboral expresados en, clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, liderazgo. Cohesión grupal y respaldo de grupo. (tabla 5). El resultado que se encontró podría afirmar que sí existe correlación estadísticamente significativa ($p < .001$), entre resiliencia y las dimensiones de estrés laboral ($Rho = -.181^{**}$ entre $-.261^{**}$). Es decir, a mayor resiliencia en los colaboradores, menor será su predisposición en las dimensiones del estrés laboral.

Estos hallazgos guardan cierta concordancia con Terrones N. (2021), donde su trabajo de investigación estudió la resiliencia y las dimensiones de estrés laboral en una clínica de Lima – Norte con una muestra de 112 enfermeros de ambos sexos observando que si existe relación y es estadísticamente significativa entre la variable resiliencia y las dimensiones de estrés laboral. Dicha relación es inversa, de intensidad media y baja. Es por ello que se acepta la segunda hipótesis específica, ya que se observó correlación inversa entre la variable resiliencia y las dimensiones del estrés laboral.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: El estrés laboral en los colaboradores de la empresa privada de Lima es de nivel moderado con tendencia a bajo. Lo cual sugiere una respuesta mayormente adaptativa a las exigencias laborales por parte de los colaboradores.

SEGUNDA: En la variable estrés, las dimensiones respaldo de grupo, territorio organizacional, tecnología y cohesión grupal se hallan en nivel bajo. Las dimensiones estructura organizacional y liderazgo se distribuyen equitativamente entre el nivel moderado y bajo. Mientras que la dimensión clima organizacional tiene mayor concentración en el nivel moderado.

TERCERA: La resiliencia en los colaboradores de la empresa privada de Lima es de nivel alto, con leve sesgo a moderado. Esto sugiere una adecuada tendencia por parte de los colaboradores a una adecuada adaptación al entorno laboral.

CUARTA: La relación entre el estrés laboral y la resiliencia es inversa, baja y significativa. Esto nos indica que mientras más altos son los niveles de resiliencia se presenta menores niveles de estrés laboral entre los colaboradores.

QUINTA: La relación entre las dimensiones del estrés laboral con la resiliencia en todas ellas, son inversas, bajas y significativas. Lo cual nos señala que los colaboradores tienen un adecuado manejo del estrés laboral gracias a su capacidad resiliente.

SEXTA: La relación entre las dimensiones de la resiliencia con el estrés laboral, son inversas, bajas en todas, y en algunas son significativas. Esto significa que el desarrollo de las capacidades resilientes de los colaboradores facilita la adecuada gestión del estrés dentro del ambiente laboral.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Desarrollar capacitaciones y charlas a los colaboradores sobre técnicas de afrontamiento al estrés, el fortalecimiento de la resiliencia.

SEGUNDA: Desarrollar mayores investigaciones sobre el tema en otras poblaciones y muestras dado que estos pueden variar según las condiciones de trabajo y las características de personalidad de los colaboradores.

TERCERA: Informar a los colaboradores lo cuanto es importante tener que controlar los factores psicosociales en el entorno laboral, intentando de esta forma evitar el incremento del estrés laboral.

CUARTA: El desarrollo de las habilidades interpersonales, el ejercicio del liderazgo y técnicas para trabajar en equipo para mejorar el clima organizacional, las relaciones entre jefes y subordinados y crear condiciones más favorables en el trabajo y disminuir los factores estresores en la empresa.

REFERENCIAS

- Alvarado Berluiz Sara Elisa (2015) “Resiliencia en el manejo de estrés laboral en los colaboradores del área administrativa y operativa técnica de un ingenio de la Costa Sur” Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Alvarado-Sara.pdf>
- American Psychological Association – APA (2021) El camino a la resiliencia, Recuperado de: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/resiliencia-camino>.
- Arellano, N. (2002). Estrés. http://www.quadernsddigitals.net/datos-web/emeroteca/nr_507/a-7061/7061.html
- Barrios Avendaño, Valery Jeymy y Castillo Quispe, Arturo Gustavo (2018) “Estrés laborales y resiliencia en enfermeras de los servicios de medicina y cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2017”. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5137/ENbaavvj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista Galindo María Gabriela (2019) “Estrés laboral y resiliencia en bomberos del departamento de Lambayeque 2018”. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6286/Bautista%20Galindo%20Maria%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Pearson – Colombia
- Bronfenbrenner U. (1979). Ecology of human development. Harvard University Press.
- Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M., y Boudreau, J. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. Journal of applied psychology, 85(1), 65.

- Cobeña Mite, R. L. (2019). *Análisis de la resiliencia de los trabajadores accidentados en empresas manufactureras en la ciudad de Guayaquil*. [Thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Carrera de Ingeniería Industrial.]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41268>
- Estefania Osorio Julieth y Cárdenas Niño Lucila (2016) Estrés laboral: estudio de revisión. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Estremera Rodrigo, A. (2019). Influencia de las variables sociodemográficas y laborales en los valores de estrés determinados con el modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist. <http://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/148939>
- Folkman, S., Lazarus, R., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003.
- García y Rojas (2017) "El estrés laboral y su interrelación con la resiliencia en un grupo de profesores de Ixtapaluca, Estado de México. Recuperado de: https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000763421
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editores S.A.
- Huamán Narvay , J. . (2021). Resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria en tiempos de pandemia por Covid-19, 2020. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(21), 1491–1500. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.291>
- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Edición: *Sans Growing Brands, Barcelona, España*.

Koontz, Harold y Wehrich, Heinz. (1994) *Administración. Una perspectiva global*. Mc Graw-Hill, Décima edición. México, D.F., México.

Ledezma, A. (2014). Tensión y estrés. Recuperado de <http://los3inges.blogspot.es/1401397678/tension-y-estres/>

Leka Stavroula, Griffthis Amanda y Cox Tom (2004) La organización del trabajo y el estrés - Institute of Work, Healths & Organizations (I-WHO), Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Linares Rosario (2021) "Resiliencia: Los 12 hábitos de las personas resilientes" Recuperado de: <https://www.elpradopsicologos.es/blog/resiliencia-resilientes/>

Linares Rosario (2021) Resiliencia, o la adversidad como oportunidad. EditorialRenacimiento.

Luthar, S. S. (2006). Resilience in development: a synthesis of research across five decades. En D. Cicchetti y D. J. Cohen (Eds.), *Developmental Psychopathology: Risk, disorder, and adaptation*, 2(3), 739-795 <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:c>

Llaneza Álvarez, Javier. F. "Ergonomía y Psicosociología Aplicada. Manual para la formación del especialista". Valladolid: Lex Nova, 2009 OIT – OMS (2017)

(S. f.). Recuperado 2 de abril de 2022, de

https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911_1.pdf?sequence=1

Matteson, M. e Ivancevich, J. (1987). *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Montero Fontalvo, K y Zuluaga Acuña, S. (2021). Resiliencia y estrés laboral en los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Corporación Universidad de la Costa.

- Montero, K M. (2020). (S. f.). Recuperado 2 de abril de 2022, de https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911_1.pdf?sequence=1
- Muñoz Gacto Pablo (2017) El estrés laboral: qué es, causas y síntomas. Recuperado de: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>
- Naranjo Pereira Patricia (2019) “Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo” Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Organización Internacional del Trabajo. Un reto colectivo.* http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Salud mental en el trabajo.* https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Pazos Solari Jeanette (2021) “Relación entre resiliencia y estrés en personal de la salud” Recuperado de: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13229>
- Perea Rocío y De la Fuente Marta (2021) “La resiliencia, ¿qué es y cómo poseerla? las 8 cualidades frente a la adversidad. Recuperado de: <https://www.areahumana.es/resiliencia/>
- Pérez Huerta Joab Abisaí. (2017, marzo 7). *¿Qué es la resiliencia organizacional?*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/que-es-la-resiliencia-organizacional/>
- PERÚ, N. E. C. (2019). *Síndrome burnout: Cómo saber si el trabajo está a punto de dejarte «fundido» | TECNOLOGIA.* El Comercio Perú; NOTICIAS EL COMERCIO PERÚ. <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/sindrome->

[burnout-punto-dejarte-fundido-mexico-colombia-argentina-noticia-644395-noticia/](#)

Reyes, A. R., Rodríguez Aguilar, L., Selene López, K., Guzmán, F. R., & Magdalena Alonso, M. (2018). Estrés laboral, resiliencia y consumo de alcohol en trabajadores de la industria del acero de nuevo león, México. *Health & Addictions/Salud y Drogas*, 18(1).

Robert Karasek y Töres Theorell | PDF | Teoría | Psicología. (1996). Scribd. Recuperado 10 de marzo de 2022, de <https://es.scribd.com/document/376069047/Robert-Karasek-y-Tores-Theorell>

Rodríguez Martín Boris C. y Molerio Pérez V Osana (2012) VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS CRITERIOS BÁSICOS, Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/277139516_Escala_de_Resiliencia_de_Connor-Davidson_CD-RISC.

Salgado, DC (2019). Muestra probabilística y no probabilística. Trabajo terminal de grado de Maestría. México. Recuperado 2 de abril de 2022, de https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911_1.pdf?sequence=1

Salgado Lévano Ana Cecilia (2005) Métodos e instrumentos para medir la resiliencia: una alternativa peruana. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272005000100006.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Editorial Bussines Suport

S.A.S, E. L. R. (2022). *Enfermedades más comunes que padecen los trabajadores debido al estrés laboral*. Diario La República. Recuperado 3 de abril de 2022, de <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/enfermedades-mas-comunes-que-padecen-los-trabajadores-debido-al-estres-laboral-3332797>

- Sauter Steven L., Murphy Lawrence R., Hurrell Joseph J. Levi y Lennart (2021) Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo- Factores Psicosociales. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>
- Suárez, Á. (2018). 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. *Revista PsiqueMag.*, 2(1), 33-50.
- Terrones Marchena, N. (2021). Estrés laboral y resiliencia en periodo de pandemia del COVID- 19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6996>
- Vanistendael S. (1994). La resiliencia un concepto largo tiempo ignorado. Cuadernos Bice.
- Vanistendael, S. (1994). Cómo crecer superando los percances. Resiliencia: capitalizar las fuerzas del individuo. BICE.
- Vivas Lucas, Carlos (2020) Resiliencia y Afrontamiento Del Estrés Laboral en Empleados Públicos Titulares y Contratados. Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5243>.
- Wagnild, G., & Young, H. (1993). Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Estados Unidos: Novella
- Werner, Emmy E (1995). «Resilience in Development» [Resiliencia en el desarrollo]. *Current Directions in Psychological Science* (en inglés) (Sage Publications, Inc) 4 (3): 81-85. Consultado el 31 de enero de 2017.
- www.dipe.es. (2020). *El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral*. ORH | Observatorio de Recursos Humanos. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>

Web, R. (2018). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. *Recursos Humanos, el portal del Capital Humano | Guia empresas recursos humanos peru*. Recuperado 3 de abril de 2022, de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>

ANEXOS

Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Medición	Instrumento
Resiliencia	La resiliencia es 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. Wagnild y Young (1993)	Esta variable es medida a través de las puntuaciones obtenidas de la aplicación de la escala de resiliencia (ER) Wagnild. Young, H. (1993) la cual consta de 25 ítems Alto 147 – 175 Moderado 121 – 146 Bajo 25 – 120	Ecuanimidad	Ordinal	Escala de Resiliencia de Wagnild y Young
			Perseverancia		
			Confianza en sí mismo		
			Satisfacción personal		
			Sentirse bien solo		
Estrés Laboral	El estrés es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona. Matteson e Ivancevich (1987).	Esta variable es medida a través de las puntuaciones obtenidas de la aplicación de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS (2013), la cual consta de 25 ítems Alto nivel > 153,3 Estrés 117,3 – 153,2 Nivel Intermedio 90,3 – 117,2 Nivel Bajo < 90,2	Clima organizacional	Ordinal	Escala de Estrés Laboral OMS y la OIT
			Estructura organizacional		
			Territorio organizacional		
			Tecnología		
			Liderazgo		
			Cohesión grupal		
			Respaldo de grupo		

Anexo 4: Matriz de consistencia.

Título tesis Estrés laboral y resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima, 2021.					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Método	Variables	Instrumentos
General	General	General	Tipo y diseño	Estrés	Escala de estrés Laboral OMS y la OIT
¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y la resiliencia en los colaboradores de una empresa privada del sector de construcción de Lima, 2021?	Determinar la relación, a modo de correlación, entre el estrés laboral y la resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima, 2021.	La relación entre el estrés laboral y la resiliencia es inversa y significativa en colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima, 2021.	Descriptivo correlacional y expostfacto	Resiliencia	Escala de Resiliencia de Wagnild y Young
	Específicos		Diseño de investigación no experimental - transversal		
	Determinar la relación, a modo de correlación, entre el estrés con las dimensiones de resiliencia expresados en ecuanimidad, perseverancia, confianza en sí mismo, satisfacción personal, sentirse bien solo.		Población: 508		
	Determinar la relación, a modo de correlación, entre la resiliencia con las dimensiones del estrés expresados en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, liderazgo, cohesión grupal y respaldo de grupo.		Muestra: 300		

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos - Variable 1

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

Adaptación peruana: Suarez (2013)

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicará con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés.

- 1 = si la condición 'Nunca' es fuente de estrés.
- 2 = si la condición 'Raras veces' es fuente de estrés.
- 3 = si la condición 'Ocasionalmente' es fuente de estrés.
- 4 = si la condición 'Algunas veces' es fuente de estrés.
- 5 = si la condición 'Frecuentemente' es fuente de estrés.
- 6 = si la condición 'Generalmente' es fuente de estrés.
- 7 = si la condición 'Siempre' es fuente de estrés.

N°	ÍTEMS	
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 se 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 el 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.	

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos - Variable 2

ESCALA RESILIENCIA (WAGNILD & YOUNG)

EDAD: _____ años SEXO: _____

A continuación, hay una serie de expresiones que pueden referirse a usted. Marque en cada una de ellas de acuerdo al grado en que la ha experimentado marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente, de acuerdo al siguiente criterio:

1 Totalmente en desacuerdo...2...3...4...5...6....7 Totalmente de acuerdo

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

Anexo 7: Validez de instrumentos

Evidencias de validez de contenido basadas en el cuestionario de resiliencia mediante del coeficiente V e Aiken

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Aciertos	V.de Aiken	
	PRC	PRC	PRC	PRC	PRC			
1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
2	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
3	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
4	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
5	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
6	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
7	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
8	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
9	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
10	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
11	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
12	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
13	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
14	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
15	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
16	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
17	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
18	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
19	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
20	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
21	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
22	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
23	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
24	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
25	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

En la tabla se aprecia los ítems y los puntajes de los jueces profesionales, los cuales fueron aceptados en relación a pertinencia, importancia y claridad de los ítems del 1 al 25 por concordancia, logrando un coeficiente V de Aiken de 100%, lo cual nos sugiere que el test cumple con los criterios predeterminado.

Evidencias de validez de contenido basadas en el cuestionario de estrés mediante del coeficiente V e Aiken

Item	Aceptable					Aciertos	V.de	Aiken
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5			
	PRC	PRC	PRC	PRC	PRC			
1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
2	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
3	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
4	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
5	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
6	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
7	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
8	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
9	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
10	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
11	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
12	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
13	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
14	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
15	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
16	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
17	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
18	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
19	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
20	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
21	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
22	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
23	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
24	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí
25	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

En la tabla se aprecia los ítems y los puntajes de los jueces profesionales, los cuales fueron aceptados en relación a pertinencia, importancia y claridad de los ítems del 1 al 25 por concordancia, logrando un coeficiente V de Aiken de 100%, lo cual nos sugiere que el test cumple con los criterios predeterminado.

Anexo 9. Confiabilidad de los instrumentos

Análisis descriptivo, validez de correlación ítem–test (índice de homogeneidad corregida), confiabilidad por consistencia interna por dimensiones de la escala de Estrés Laboral

Dim.	Ítem	Frecuencias %							M	DS	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	Conf.
		TD	MD	D	I	A	MA	TA								
Clima Organizacional	1	34.0	18.0	12.0	14.0	8.0	6.0	8.0	2.94	1.973	.734	-.640	.484	.474	.00	α = .794 Ω = .811
	10	44.0	16.0	16.0	6.0	6.0	6.0	6.0	2.56	1.897	1.099	.079	.678	.717	.00	
	11	34.0	16.0	16.0	12.0	2.0	6.0	14.0	3.06	2.142	.776	-.732	.545	.555	.00	
	20	58.0	16.0	6.0	8.0	4.0	4.0	4.0	2.12	1.734	1.570	1.461	.745	.780	.00	
Estructura organizacional	2	42.0	26.0	10.0	14.0	2.0	0	6.0	2.32	1.647	1.489	1.862	.450	.600	.00	α = .585 Ω = .608
	12	32.0	20.0	26.0	12.0	0	4.0	6.0	2.64	1.687	1.181	1.010	.345	.407	.00	
	16	34.0	16.0	18.0	16.0	4.0	6.0	6.0	2.82	1.837	.832	-.209	.262	.263	.00	
	24	62.0	16.0	6.0	6.0	4.0	2.0	4.0	1.96	1.628	1.869	2.745	.426	.549	.00	
Territorio Organizacional	3	60.0	16.0	12.0	4.0	2.0	2.0	4.0	1.94	1.557	1.995	3.623	.178	.272	.00	α = .428 Ω = .563
	15	64.0	14.0	6.0	6.0	8.0	2.0	0	1.86	1.414	1.565	1.235	.376	.669	.00	
	22	66.0	14.0	8.0	10.0	0	0	2.0	1.72	1.262	2.142	5.274	.237	.488	.00	
Tecnología	4	30.0	12.0	18.0	16.0	12.0	4.0	8.0	3.12	1.913	.533	-.718	.142	.260	.00	α = .371 Ω = .528
	14	46.0	12.0	6.0	20.0	8.0	6.0	2.0	2.58	1.797	.733	-.727	.340	.665	.00	
	25	52.0	22.0	10.0	6.0	0	4.0	6.0	2.16	1.742	1.747	2.229	.180	.429	.00	
Liderazgo	5	58.0	16.0	2.0	6.0	6.0	6.0	6.0	2.28	1.959	1.371	.459	.644	.664	.00	α = .797 Ω = .810
	6	60.0	18.0	8.0	4.0	6.0	2.0	2.0	1.92	1.496	1.818	2.689	.484	.461	.00	
	13	60.0	16.0	12.0	4.0	2.0	6.0	0	1.90	1.432	1.746	2.332	.589	.603	.00	
	17	58.0	8.0	20.0	6.0	4.0	0	4.0	2.06	1.557	1.619	2.407	.757	.795	.00	
Cohesión grupal	7	50.0	16.0	14.0	8.0	2.0	6.0	4.0	2.30	1.753	1.367	.959	.429	.413	.00	α = .745 Ω = .770
	9	44.0	26.0	8.0	16.0	0	4.0	2.0	2.22	1.516	1.368	1.443	.550	.604	.00	
	18	62.0	10.0	12.0	8.0	6.0	2.0	0	1.92	1.397	1.363	.754	.694	.747	.00	
Respaldo de Grupo	2	62.0	14.0	8.0	12.0	4.0	0	0	1.82	1.240	1.292	.334	.534	.576	.00	α = .652 Ω = .686
	8	48.0	14.0	14.0	12.0	4.0	2.0	6.0	2.40	1.784	1.248	.756	.417	.516	.00	
	19	58.0	16.0	6.0	10.0	8.0	2.0	0	2.00	1.457	1.279	.351	.564	.711	.00	
	23	62.0	16.0	8.0	10.0	2.0	0	2.0	1.82	1.335	1.897	3.749	.437	.574	.00	

Nota: Dim.= Dimensiones; TD= Totalmente en desacuerdo MD= Moderadamente en desacuerdo D=En desacuerdo I= Indiferente A= De acuerdo MA= Moderadamente de acuerdo TA=Totalmente de acuerdo M=Media; DS= Desviación estándar; g¹ = Asimetría; g² = Curtosis; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h² = Comunalidad; α = Alpha de Cronbach's; Ω = Omega de McDonald's

Análisis descriptivo, validez de correlación ítem–test (índice de homogeneidad corregida), confiabilidad por consistencia interna por dimensiones de la escala de Resiliencia.

Dim.	ítem	Frecuencias %							M	DS	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	Conf.
		TD	MD	D	I	A	MA	TA								
Ecuanimidad	7	2.0	6.0	10.0	20.0	12.0	24.0	26.0	5.10	1.669	-.549	-.670	.646	.711	.00	α=0.75 8 Ω=0.77 2
	8	2.0	2.0	6.0	8.0	2.0	16.0	64.0	6.10	1.542	-1.774	2.261	.574	.593	.00	
	11	8.0	8.0	12.0	26.0	24.0	6.0	16.0	4.32	1.743	-.155	-.546	.458	.442	.00	
	12	0	2.0	4.0	18.0	28.0	20.0	28.0	5.44	1.296	-.419	-.463	.577	.612	.00	
Perseverancia	1	6.0	2.0	6.0	8.0	6.0	16.0	56.0	5.78	1.822	-1.474	1.109	.570	.763	.00	α=0.80 8 Ω=0.81 3
	2	4.0	6.0	8.0	6.0	14.0	16.0	46.0	5.52	1.832	1.091	.050	.577	.781	.00	
	4	8.0	2.0	6.0	6.0	20.0	16.0	42.0	5.44	1.864	1.191	.510	.638	.583	.00	
	14	0	6.0	4.0	10.0	16.0	26.0	38.0	5.66	1.479	-1.075	.369	.445	.641	.00	
	15	4.0	4.0	6.0	8.0	8.0	30.0	40.0	5.62	1.701	-1.342	.932	.548	.635	.00	
	20	8.0	6.0	12.0	22.0	18.0	10.0	24.0	4.62	1.872	-.312	-.801	.470	.442	.00	
Confianza en sí mismo	23	0	4.0	2.0	4.0	14.0	24.0	52.0	6.08	1.291	-1.695	2.700	.584	.520	.00	α=0.85 7 Ω=0.86 8
	6	0	0	4.0	8.0	2.0	6.0	80.0	6.50	1.129	-2.169	3.388	.705	.658	.00	
	9	6.0	8.0	8.0	10.0	18.0	24.0	26.0	5.02	1.857	-.767	-.479	.625	.541	.00	
	10	0	0	4.0	16.0	8.0	20.0	52.0	6.00	1.278	-.978	-.424	.612	.527	.00	
	13	2.0	0	6.0	14.0	20.0	22.0	36.0	5.60	1.429	-.954	.692	.545	.459	.00	
	17	0	4.0	14.0	6.0	2.0	20.0	54.0	5.82	1.650	-1.149	-.222	.516	.405	.00	
	18	0	6.0	2.0	8.0	4.0	20.0	60.0	6.10	1.460	-1.736	2.084	.764	.713	.00	
Satisfacción personal	24	2.0	2.0	2.0	4.0	10.0	12.0	68.0	6.26	1.382	-2.229	4.913	.682	.605	.00	α=0.78 9 Ω=0.79 9
	16	2.0	6.0	8.0	6.0	14.0	24.0	40.0	5.56	1.680	-1.117	.255	.617	.635	.00	
	21	2.0	0	2.0	6.0	12.0	8.0	70.0	6.30	1.298	-2.166	5.084	.545	.538	.00	
	22	4.0	10.0	4.0	16.0	22.0	10.0	34.0	5.08	1.839	-.635	-.596	.660	.678	.00	
Sentirse bien solo	25	12.0	6.0	4.0	8.0	12.0	12.0	46.0	5.22	2.169	-.932	-.572	.623	.639	.00	α=0.70 8 Ω=0.75 0
	3	8.0	6.0	8.0	12.0	8.0	10.0	48.0	5.28	2.071	-.851	-.651	.660	.808	.00	
	5	4.0	2.0	2.0	16.0	6.0	20.0	50.0	5.78	1.645	-1.409	1.360	.669	.794	.00	
	19	2.0	2.0	8.0	6.0	14.0	26.0	42.0	5.74	1.523	-1.309	1.134	.312	.318	.00	

Nota: Dim.= Dimensiones; TD= Totalmente en desacuerdo MD= Moderadamente en desacuerdo D=En desacuerdo I= Indiferente A= De acuerdo MA= Moderadamente de acuerdo TA=Totalmente de acuerdo M=Media; DS= Desviación estándar; g¹ = Asimetría; g² = Curtosis; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h² = Comunalidad; α = Alpha de Cronbach's; Ω = Omega de McDonald's

Anexo 10. Fórmula de determinación de la muestra

Fórmula general del muestreo para estimar proporciones en poblaciones finitas, cuya fórmula es:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{E^2 \times (N - 1) Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n: Muestra (300)

N: Población (508)

p: Probabilidad de que ocurra el evento (p=0.5)

Q: Probabilidad de que no ocurra el evento (q=0.5)

Z: Nivel de confianza de 95% (Z=1.96)

E: Error muestral (E=5%)

Anexo 11. Criterio de Jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO
DNI: 71716904

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 – A LA FECHA

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

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

01 de noviembre del 2021

Andrea del Rosario Candela Quiñones
PSICOLOGA - CIP 20859
Firma del Experto Informante.

Zoom out (Ctrl+Minus key)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OMS Y LA OIT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO
DNI: 71716904

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 – A LA FECHA

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

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

01 de noviembre del 2021

Andrea del Rosario Candela Quiñones
PSICOLOGA - CIP 20859
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OMS Y LA OIT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

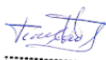
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

01 de noviembre del 2021



 Dr. Victor E. Candela Ayllón
 PSICÓLOGO
 C.P.R.P. 2935

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

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

01 de noviembre del 2021



 Dr. Victor E. Candela Ayllón
 PSICÓLOGO
 C.P.R.P. 2935

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OMS Y LA OIT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDO

DNI: 09585820

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. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

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 CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	TRUJILLO	09	DTP

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

01 de noviembre del 2021



 Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
 Psicólogo
 C.P.S.P. 24979

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE RESILIENCIA WAGNILD Y YOUNG

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDO

DNI: 09585820

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. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

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 CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	TRUJILLO	09	DTP

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

01 de noviembre del 2021



 Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
 Psicólogo
 C.P.S.P. 24979

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OMS Y LA OIT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LLAUCE VIGO CHARO ROCIO

DNI: 16742625

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. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

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 CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	LIMA-ATE	03	DTP

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

01 de noviembre del 2021


 MG. CHARO ROCIO LLAUCE VIGO
 PSICOLOGA
 C. P.S. P. 24650
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LLAUCE VIGO CHARO ROCIO

DNI: 16742625

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. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

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 CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	LIMA-ATE	03	DTP


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

01 de noviembre del 2021


 MG. CHARO ROCIO LLAUCE VIGO
 PSICOLOGA
 C. P.S. P. 24650
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

Observaciones: NINGUNA

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

 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Edmundo Miguel Orellana Guzman

DNI: 09540937

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	DOCTOR EN PSICOLOGIA	2009 -2010
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MAESTRO EN ADMINISTRACION	1996 -1997
03	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	1982-1988

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ORUS - PROSEGUR	ADMINISTRADOR	LIMA	2004 -2013	ADMINISTRAR LOS SERVICIOS PRESTADOS AL CLIENTE
02	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	DOCENTE	LIMA	2016	DOCENCIA EN INVESTIGACION - POSTGRADO
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCENTE	LIMA	2006 2015	DOCENCIA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

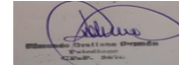
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

01 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE RESILIENCIA DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

Observaciones: NINGUNA

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

 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Edmundo Miguel Orellana Guzman

DNI: 09540937

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	DOCTOR EN PSICOLOGIA	2009 -2010
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MAESTRO EN ADMINISTRACION	1996 -1997
03	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	1982-1988

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ORUS - PROSEGUR	ADMINISTRADOR	LIMA	2004 -2013	ADMINISTRAR LOS SERVICIOS PRESTADOS AL CLIENTE
02	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	DOCENTE	LIMA	2016	DOCENCIA EN INVESTIGACION - POSTGRADO
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCENTE	LIMA	2006 2015	DOCENCIA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

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

01 de noviembre del 2021




Firma del Experto Informante.

Anexo 12: Autorización de los autores

Cuestionario de resiliencia

← 📧 🕒 🗑️ 📧 🕒 🗑️ 📧 🕒 🗑️ 📧 🕒 🗑️ 📧 🕒 🗑️ 1 de 1 <

 **angelina Novella** 7 de dez. de 2021 10:22 (há 4 días) para mim ▾

español > português Traduzir mensagem Desativar par


Charleide, es correcto el protocolo, puedes usarlo en tu investigación.

Angelina Novella

De: Charleide Dias <charleidedias@gmail.com>
Enviado: lunes, 6 de diciembre de 2021 20:20
Para: angelina Novella <angelinanovella@hotmail.com>
Asunto: Re: Autorización de Instrumento

...

[Mensagem cortada] [Exibir toda a mensagem](#)

 **Charleide Dias** <charleidedias@gmail.com> 7 de dez. de 2021 10:26 (há 4 días) para angelina ▾

Buenos dias.
Estoy muy agradecida.
Saludos.

...

Cuestionario de estrés laboral

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

CARTA N°01068- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 6 de Diciembre de 2021

Autor:

- **Ivancevich & Matteson adaptado por Angela Suárez**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Dias do Nascimento Charleide**, con C:E **001001876** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002733728**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN DE LIMA, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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 le 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



Psicología al alcance de tus Manos

"AÑO DE BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA DE AUTORIZACIÓN
"ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS /AD PERÚ"

Lima, 08 de enero Del 2022

Dirigido a:

- Charleide Dias do Nascimento C.E.: 001001876

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y en respuesta a la solicitud de autorización para el uso de la "ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT/OMS ADAPTADO A PERÚ 2012", elaborada por la Mg. Angela Suarez T.

Se otorga la autorización requerida, para el uso y aplicación 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 le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Angela Suarez T.
Autora

Anexo 13: Asentimiento informado

Asentimiento Informado

Estimados colaboradores, ustedes han sido invitados a participar en el siguiente trabajo de investigación, el cual ha sido elaborado por la estudiante Charleide Dias do Nascimento de la carrera de Psicología para obtener el título profesional. Para ello requiero de su participación voluntaria. El proceso consta de completar 2 cuestionarios con una duración aproximada de 25 minutos.

Esta investigación tiene como objetivo encontrar relación entre el estrés laboral y la resiliencia en colaboradores de una empresa del sector construcción.

Finalmente, informales que se solicita colocar su número de DNI como evidencia de haber sido informado sobre el procedimiento; sin embargo, datos proporcionados por usted no serán publicados siendo estrictamente CONFIDENCIALES.

Yo, _____, después de haber leído las condiciones de la presente investigación "Estrés laboral y resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima, 2021".

Confirmando mi participación voluntaria.

Firma
(Participante)

Anexo 14: Carta de autorización de la Institución



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

Miraflores, 13 de noviembre de 2021

Sra. Charleide Dias Do Nascimento
C.E 001001876
Estudiante Carrera de Psicología / Código de matrícula: No. 7002733728
Presente. -

De mi consideración:

Yo, Jheremy Joan Medina Rivero, identificado con DNI Nro **25720580**, Jefe Corporativo SSOMA, de la empresa EF CONTRATISTAS SAC, con RUC Nro **20506804524**, con domicilio Legal en Calle Alcanfores Nro 140 Miraflores; le expreso mi cordial saludo y a la vez autorizo la realización del trabajo de investigación: "**ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, 2021**", para que usted pueda optar por el título profesional de Psicología, pudiendo recabar los datos necesarios en la empresa que represento.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración deseándole éxitos para la conclusión de nuestro proyecto de investigación.

Atentamente,



Jheremy Medina Rivero
Jefe Corporativo SSOMA
EF CONTRATISTAS SAC

D. Calle Alcanfores 140 Of. 404, Miraflores
T. 391 - 0495 / 391 - 0496

Anexo 15: Certificado de conducta



DIAS DO NASCIMENTO CHARLEIDE

Persona proactiva, con fuertes habilidades sociales, en busca de experiencia laboral en el rubro de la salud mental así como la organizacional, y/o proyectos asociados a mi área. Como psicóloga, me he desempeñado en el campo de la intervención clínica-educativa de personas excepcionales, destacando por mi proactividad en las actividades, el cumplimiento de tareas asignadas y cambios visibles en la agilidad de los procesos para el desarrollo laboral.

Fecha de última actualización:

22-03-2022



 **Conducta Responsable
en Investigación**

Fecha: 22/03/2022