



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Riesgo psicosocial y resiliencia en los profesionales de la Asociación  
Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Chirinos Bueno, Mabel Fabiola ([orcid.org/0000-0003-3731-5842](https://orcid.org/0000-0003-3731-5842))

**ASESORA:**

Dra. Campana Añasco De Mejía, Teresa De Jesús ([orcid.org/0000-0001-9970-3117](https://orcid.org/0000-0001-9970-3117))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mis amados padres Aldo y Mabel por inculcar en mí el deseo de superación, a mis hermanas por su apoyo y comprensión constante, a mis amigas por alentarme y animarme en este camino.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la junta directiva de APTEMO, por toda su predisposición para llevar a cabo este proyecto, a los integrantes participantes por su amabilidad y muestra de compañerismo.

A mis docentes por sus conocimientos impartidos, por su exigencia y paciencia al acompañarme en este camino de mi formación académica.

A mi centro de estudios por haberme permitido formarme y alcanzar esta meta.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pagina
Tabla 1	Distribución de frecuencia de la variable riesgo psicosocial laboral	20
Tabla 2	Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable riesgo psicosocial laboral	20
Tabla 3	Distribución de frecuencia de la variable capacidad de resiliencia	21
Tabla 4	Tabla cruzada de las variables riesgo psicosocial laboral y capacidad de resiliencia	21
Tabla 5	Correlación entre riesgo psicosocial laboral y capacidad de resiliencia	22
Tabla 6	Correlación entre exigencias psicológicas y capacidad de resiliencia	23
Tabla 7	Correlación entre trabajo activo-desarrollo de habilidades y capacidad de resiliencia	24
Tabla 8	Correlación entre apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo y capacidad de resiliencia	25
Tabla 9	Correlación entre compensaciones y capacidad de resiliencia	26
Tabla 10	Correlación entre doble presencia y capacidad de resiliencia	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

		Página
Figura 1	Esquema de diseño de investigación	15

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre riesgo psicosocial laboral y la capacidad de resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022.

El estudio fue de tipo básico con enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional, de corte transversal; los datos fueron recogidos mediante la técnica de encuestas virtuales teniendo como instrumentos dos cuestionarios.

La población estuvo comprendida por 150 optómetras, la muestra conto con 94 participantes, el muestreo es probabilístico aleatorio simple.

Los resultados demostraron que existe un nivel medio bajo de riesgos psicosociales laborales con una moderada capacidad de resiliencia en los tecnólogos médicos en optometría; se concluye que existe relación entre riesgo psicosocial laboral y la capacidad de resiliencia con un  $p= 0,000 < 0,05$ , el Rho de Spearman es de  $-,459$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil.

**Palabras clave:** riesgo psicosocial laboral, resiliencia, personal de salud.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between psychosocial occupational risk and resilience capacity of the professionals of the Peruvian Association of Medical Technology in Optometry 2022

The study was of basic type with quantitative approach of non-experimental descriptive correlational design, cross-sectional; the data were collected through the technique of virtual surveys having as instruments two questionnaires.

The population consisted of 150 optometrists, the sample consisted of ninety-four participants, the sampling was simple random probability.

The results showed that there is a low average level of psychosocial occupational risks with a moderate resilience capacity in optometric medical technologists; it is concluded that there is a relationship between psychosocial occupational risk and resilience capacity with a  $p= 0.000 < 0.05$ , Spearman's Rho is  $-.459$  which is interpreted as an average negative correlation.

**Keywords:** psychosocial occupational risk, resilience, health personnel.



## I INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo ha atravesado magños cambios desde el periodo de 1980, que consecuentemente ha alterado la relación persona – trabajo debido al creciente desarrollo de la tecnología, los altos niveles competitivos, el desarrollo y la mejora continua, influyen en la búsqueda de mejores empleos, mayor formación, actualización y desarrollo de habilidades y en la salud de los trabajadores. De manera general, el ámbito laboral acarrea potenciales factores de riesgo para la salud originadas según las actividades desarrolladas que desempeñan los miembros de una organización (Tacca D. y Tacca A., 2019). Al igual que Gil (2012), alega que estos cambios causan un impacto negativo en la economía de los países y en la población laboral operante, pues contribuyen a la escases del empleo, las relaciones familiares, el ritmo de trabajo, entre otros. A causa de estas variaciones se ha observado que los trastornos de origen laboral han cambiado drásticamente en los últimos años direccionados a una situación en la que los riesgos psicosociales y sus efectos, cobraron vital importancia por la alta frecuencia con que se suscitan dentro de las organizaciones.

En ese sentido, el trabajo es una actividad esencial para el hombre, pues, a través del tiempo forma parte vital de su historia y cambio evolutivo que ha posibilitado la producción de los bienes y servicios, independencia, progreso personal y profesional, mejoramiento y satisfacción de la calidad de vida y las necesidades, sin embargo, al mismo tiempo, representa una fuente de riesgos para la salud del ser humano. Es así que, es necesario, indagar las desventajas del trabajo, y las ventajas de la presión del mismo, tal es así como en muchos casos se da el surgimiento de la resiliencia que indica una serie de respuestas positivas y se encamina a desarrollar factores protectores para confrontar los riesgos en el medio laboral a pesar de las circunstancias en las que el individuo se encuentre, la resiliencia le permitirá adaptarse y convivir con el conflicto buscando la respuesta más acertada implicando las emociones que deben vivirse según el contexto en el éste se vea implicado (Valarezo, 2016).

Por otra parte, investigaciones en el ámbito internacional hacen mención a ésta problemática, una de ellas publicada por Izquierdo (2012), afirma que los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el medio laboral y que el 17% de las bajas laborales están

estrechamente vinculadas a esta problemática; además señala que en Europa el 30% de los trabajadores padecen de estrés laboral, 20% síndrome de burnout, el 9% síndrome de mobbing y el 22% tiene complicaciones en algún otro tipo de estrés asociados a las actividades de trabajo. En síntesis, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), cerca de 2 millones de accidentes o enfermedades ocasionados por trabajo son registrados, asimismo, 160 millones de personas sufren trastornos relacionados al ambiente de trabajo. Un impacto económico que corresponde al 4% del Producto Bruto Interno (PBI) de todo el mundo, superando 20 veces a los recursos invertidos para la prevención de estos riesgos (Lecca et al., 2013).

En ese marco, en Latinoamérica, un estudio llevado a cabo en Chile evaluó la asociación de las condiciones laborales, la salud y los riesgos psicosociales en tres centros públicos de atención primaria, se evaluaron a 438 trabajadores a través del cuestionario Suceso/Istas. Los resultados obtenidos para esta encuesta evidenciaron que el 14.6% manifestaron que padecen de un trastorno adquirido por el trabajo, por lo que se acompañó de un bajo estado de salud general, mental, anímico y niveles altos de estrés y una elevada prevalencia de los riesgos psicosociales (Castro, 2018).

En nuestro país, acerca de los riesgos psicosociales se hace mención en la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR, el cual acepta y reconoce la presencia de factores psicosociales como parte de los riesgos presentes en los centros ocupacionales, los que el contratante debe y tiene que prever con la finalidad de que su exposición no altere la salud de los colaboradores. Si bien, las leyes y normativas sobre los riesgos psicosociales existen dentro de la legislación peruana, no se encuentran muchas investigaciones relacionadas al tema en mención aplicada al sector salud (Lecca et al., 2013).

Los tecnólogos médicos en optometría (T.M.Opt.) no tiene un cuerpo de profesionales adecuado a la demanda, por lo cual su presencia en medios hospitalarios es escasa, condicionando a el desarrollo de múltiples labores, y una sobredemanda de trabajo, poco reconocimiento sobre su labor y un campo laboral pobremente delimitado que pone en riesgo psicosocial al profesional, por lo cual es importante buscar conocer las estrategias de afrontamiento de estos profesionales,

siendo la razón por la cual se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y la resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría, 2022?

Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras?, ¿Cuál es la relación entre el trabajo activo-desarrollo de habilidades y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras?, ¿Cuál es la relación entre el apoyo social – calidad de liderazgo y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras?, ¿Cuál es la relación entre la compensación del trabajo y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras?, ¿Cuál es la relación entre la doble presencia y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras?

El estudio bajo justificación teórica permitirá conocer el riesgo psicosocial de este grupo de profesionales, así como las bases para la creación de políticas de afrontamiento, estableciendo un cuerpo de conocimientos que permita tener una línea base para futuras reflexiones.

Como justificación práctica este estudio nos ayudará a identificar la presencia de riesgos psicosociales en optómetras ayudando así a reconocer las condiciones de trabajo y riesgos, también determinaremos la capacidad de resiliencia que tienen los optómetras para afrontar las dificultades; esto nos ayudará a poder producir herramientas para que el profesional pueda tener un mejor ambiente laboral, generar prevención y contribuir a dar soluciones, así como programar actividades educativas para mejorar su capacidad de responder a los riesgos laborales..

La justificación metodológica sería que los resultados del estudio van a contribuir como antecedentes para futuras investigaciones, se ha hecho una revisión teórica de las variables y se validará instrumentos para la medición de las variables.

Como objetivo general se plantea: Determinar la relación entre riesgo psicosocial y la capacidad de resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022.

Los objetivos específicos son: identificar la relación entre las exigencias psicológicas y la capacidad de resiliencia en los profesionales optómetras, Identificar la relación entre el trabajo activo-desarrollo de habilidades y la capacidad

de resiliencia en los profesionales Optómetras, identificar la relación entre el apoyo social-calidad de liderazgo y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras, identificar la relación entre la compensación del trabajo y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras, identificar la relación entre la doble presencia y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras.

Generando así la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la capacidad de resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría, 2022.

Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre el factor exigencias psicológicas y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras, existe relación significativa entre el factor trabajo activo-desarrollo de habilidades y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras; existe relación significativa entre el factor apoyo social-calidad de liderazgo y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras, existe relación significativa entre el factor compensación del trabajo y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras, existe relación significativa entre el factor doble presencia y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras.

## II MARCO TEÓRICO

Tenemos como estudios previos en el **contexto nacional** sobre la variable riesgo psicosocial, que Marcilla y Ugarte (2020) determinaron la presencia de factores asociados a los riesgos psicosociales en doctores, encontrando que las exigencias psicológicas fue uno de los factores más afectados con un 69,4%, también concluyeron que menor riesgo social se conseguía con factores como tener mayor edad, realizar actividades recreativas, ejercicios y trabajar fuera de la institución en donde se realizó el estudio.

Cárdenas (2020) realizó un estudio en 94 suboficiales de la PNP para poder determinar cuál era la relación existente entre riesgos psicosociales y el estrés generado por el trabajo concluyendo que ambas variables se correlacionan de manera significativa haciendo hincapié que una errónea gestión de las actividades y un ambiente social inadecuado producen estrés laboral afectando así la salud de la población estudiada.

Aguilar (2022) sobre cuáles son los factores de riesgos y que relación tienen con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera que fueron atendidos en un policlínico. Aguilar obtuvo como resultado que un 81% de su muestra evidenciaban altos factores de riesgo y un nivel bajo de desempeño laboral concluyendo así en su estudio que el factor de riesgo psicosocial tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral.

Pérez (2018) evaluó los factores de riesgos psicosociales y su conexión con el estrés laboral en docentes universitarios encontrado entre ellas una relación positiva directa y significativa; sugiriendo que se les proporcione a los colaboradores material de prevención en salud laboral con el fin de reducir los riesgos psicosociales y así también mejorar los grados de estrés producidos por el trabajo.

Tacca, D. & Tacca, A. (2019) en su estudio buscaron el objetivo de conocer la conexión entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en 117 docentes universitarios, los resultados obtenidos indicaron que el estrés tiene una relación positiva con el trabajo activo, las exigencias psicológicas y una relación negativa con el apoyo social; muestra también que los que cuentan con un contrato muestran niveles altos de estrés y tienen como principales síntomas cansancio, dolores de cabeza, falta de concentración y dificultades para conciliar el sueño.

Villalobos, Vela y Wiegering (2018) realizaron un estudio en un grupo de 202 personas que eran internos de medicina para averiguar la relación existente entre la resiliencia y síntomas de depresión utilizando escalas para la medición de ambas variables, encontrando un porcentaje del 87% y 42% de prevalencia de las variables resiliencia y depresión respectivamente llegando así a la conclusión que a un nivel mayor de resiliencia menos síntomas depresivos se presentan, asociados a factores como la comunicación con amistades, un buen ambiente de trabajo y buenas relaciones con el personal.

Alegre, Bedregal y Rodrich (2019) presentaron un estudio para poder señalar la relación presente entre la resiliencia y los indicadores del síndrome de Burnout en una población de enfermeras, hallando una relación estadística significativa entre ambos, pero, de relación negativa con dimensiones como el desgaste emocional e inferencia; los autores concluyeron que la resiliencia y las dimensiones del Burnout presentan una significativa relación.

Quiroz et al, (2021) ejecutaron una revisión documental buscando identificar el nivel de la resiliencia en las enfermeras en el marco de la pandemia por Covid 19 llegando a la conclusión de que las enfermeras poseen un nivel mayormente alto de resiliencia relacionado a la necesidad de afrontar y adaptarse a un entorno laboral estresante, con realidades de vulnerabilidad de individuos ante factores como enfermedad, sufrimiento y muerte que se incrementó en la pandemia Covid 19.

Cárdenas y Quispe (2021) en su estudio se plantearon el objetivo de determinar la relación presente entre el estrés laboral y la resiliencia en 63 licenciados de enfermería, concluyendo que estos mantienen entre sí una relación inversa, es decir que a menor estrés mayor es la capacidad de resiliencia y viceversa.

Revisando trabajos previos a nivel internacional tenemos a Uribe y Martínez (2017) quienes buscaron hallar la relación entre la resiliencia y los riesgos psicosociales en una población de 119 individuos con discapacidad, encontrando una relación inversa entre dichas variables estudiadas al igual que Suarez y Ángel (2020) los cuales en su estudio aplicado a 190 profesionales con carreras laborales ligadas a la industria financiera encuentran la misma relación inversa baja entre la capacidad de resiliencia y los riesgos laborales intralaborales.

Ramos (2021) en su investigación busco identificar los factores de riesgo psicosocial en una población de 40 trabajadores ecuatorianos y extranjeros que se dedican al sector asistencial en un centro de salud en el contexto del Covid 19, encontrando que los riesgos psicosociales se relacionaron con las demandas emocionales y las largas jornadas laborales, mientras que los principales factores que contribuyen a gestionar los riesgos laborales son la inteligencia psicológica, la resiliencia, el compañerismo y reconocimiento.

Estupiñán y Gallego (2022) evaluaron la asociación existente entre los factores psicosociales y laborales en fisioterapias con presencia de agotamiento laboral descubriendo que gran porcentaje de los profesionales encuestados presentaba agotamiento laboral, resaltando condiciones como la escasez de personal, largas jornadas relacionadas a síndrome de Burnout y que la pandemia provoco deterioros en la salud tanto física-mental en la población estudiada.

Soria (2020) en su estudio planteo la hipótesis de conocer si la capacidad de resiliencia ayuda a sobrellevar la exigencias psicológica esto dentro de un contexto educativo teniendo como población de estudio a 25 docentes llegando a la conclusión que existe significancia entre estos dos factores, se apoya también en la teoría de demanda-control-apoyo social el cual indica que las personas expuestas a altos niveles de presión no tienen a generar estrés o enfermedades pues sus altos niveles de desarrollo de resiliencia les ayuda a sobrellevar las adversidades.

Ceballos et al (2020) en su investigación busco determinar el perfil de los riesgos psicosociales en trabajadores a cargo de pacientes críticos evaluando a 354 profesionales de la salud, encontrando la existencia de una diferencia marcada por profesión en donde los médicos, diferencia de los licenciados y técnicos en enfermería, presentaron mayor nivel en factores de exigencias psicológicas pero menores en factores de doble presencia y compensaciones, concluyo que estos riesgos se presentan de diferente manera según profesión y/o ocupación.

Da Silva et al, (2019) verificaron la asociación existente entre la resiliencia y la capacidad laboral en 375 enfermeros brasileiros encontrando que a mayor índice de habilidades de trabajo mayor en la resiliencia concluyendo en una asociación positiva entre estas variables.

Silva et al (2020) investigaron los factores y niveles relacionados a la resiliencia en enfermeros hospitalarios de la ciudad de Sao Paulo llegando a decir que el 45% y 39% tenía respectivamente un moderado y alto nivel de resiliencia indica también que la edad fue un determinante en la variable estudiada, así como el tiempo que la persona viene ejerciendo la profesión y laborando en la institución.

Turenne et al (2019) buscando el mejor significado para la resiliencia en ramas de salud hicieron un análisis conceptual llevando a cabo una revisión de alcance para descubrir el nivel de conocimiento en esta área, concluyendo que la escasa claridad en la conceptualización hace difícil la expansión del conocimiento y la conceptualización de resiliencia de los sistemas de salud es muy amplia habiendo así vías para investigaciones a futuro.

Navarro, López y Climent (2018) analizaron los niveles de compromiso, empatía, resiliencia y la relación que hay entre estas, encontrando que existe correlación en los factores cognitivos y factores emocionales del compromiso y la empatía, y que las variables ligadas a la organización y el entorno ocupacional se encuentran asociadas con el engagement.

Romo et al, (2022) se plantearon identificar la resiliencia de las enfermeras durante la pandemia de Covid 19 llevando a cabo una revisión sistemática de la bibliografía, encontrando 13 publicaciones relacionados al tema a investigar llegando a concluir que la resiliencia está considerada como un factor protector y herramienta para la promoción de la salud pidiendo así la implementación de esta en otros departamentos médicos como el de salud ocupacional para generar el mejoramiento de las fortalezas personales y así poder garantizar mejor calidad en cuanto a la prestación de servicios.

Respecto a las bases teóricas asociadas a las variables planteadas en esta investigación, el riesgo psicosocial fue definido por la OIT en el año 1984, como la interacción de trabajador con el medio ambiente laboral, las capacidades, necesidades, la cultura, las circunstancias personales externas al trabajo que pueden ciertamente, de acuerdo con la apreciación y experiencia de este, influenciar en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral. A su vez, Guevara (2015) concuerda con el concepto definido por la OIT e indica que estos riesgos psicosociales pueden influir de manera positiva o negativamente en los trabajadores según sea la percepción que cada uno tenga.



Estos riesgos psicosociales actúan frecuentemente y suelen ser duraderos en el tiempo, de manera recurrente o intermitente, como se mencionó con anterioridad influyen en las actitudes, motivaciones, los recursos profesionales, entre otros. Por ende, frente a cualquier tipo de problema relacionado al trabajo, no todos los colaboradores hacen frente a la situación de la misma forma, debido a que cada uno de ellos tiene una característica propia que determinará la intensidad de sus respuestas frente al hecho y posteriormente a las consecuencias que esté dispuesto a asumir (Galbán, 2018).

Los riesgos psicosociales son fuentes de estrés en el trabajo, que tiene gran influencia perjudicial en la salud de los trabajadores generando daños psicológicos, físicos o sociales originados por un deterioro en ciertas características relacionadas a las actividades del trabajo como; las actividades propias de la tarea, asociadas a la cantidad de trabajo, nivel bajo de dificultad, repetitivo, funciones asignadas, ritmo laboral, entre otros; actividades de la organización, aspectos estructurales como la formalidad, unidades distribuidas por especialidad, estructura de jerarquías, comunicación e información, desarrollo de relaciones interpersonales, socialización, liderazgo, etc.; actividades del puesto laboral, diseño del ambiente laboral, estabilidad del empleo, remuneración y las condiciones físicas del trabajo. La exposición a estos riesgos no afecta gravemente a la salud de los trabajadores, sin embargo, tal como se describe representan una fuente de riesgo el no utilizar estrategias para afrontar la situación laboral, pues el hecho de buscar soluciones permitirá modificar las condiciones y emociones del trabajador para lidiar y convivir con los problemas dados en el entorno laboral (Gil, 2012).

Seguidamente, se menciona a las dimensiones de la variable riesgos psicosociales consideradas en el estudio. Como primera dimensión se tiene a las exigencias psicológicas, referido al trabajo rápido e irregular, la carga laboral alta, un ambiente complejo, la falta de participación y opinión del trabajador, la incapacidad de expresar emociones; la segunda dimensión es el trabajo activo y desarrollo de habilidades, relacionado a la respuesta reflejada en la actividad del trabajador, relacionado a los indicadores de control de tiempo, la posibilidad de aplicar el aprendizaje, el sentido del trabajo y la integración e importancia brindada por la organización; la tercera dimensión es apoyo social y calidad de liderazgo, un ambiente de liderazgo son las relaciones entabladas con el grupo profesional y

superiores en el trabajo, por otro lado, el apoyo social refleja la calidad de rol y el sentimiento de equipo representando como el componente emocional como tal; y como última dimensión a las compensaciones de trabajo, relacionado con la impresión de seguridad, continuidad laboral generado en el trabajador y también con el nivel de jerarquía, estima y salario recibido; por último la doble presencia, relacionado a la sobre exposición de trabajo que se asocian al trabajo y la tareas domésticas (Güilgüiruca, 2015).

Estas 5 grandes dimensiones agrupan a las 19 subdimensiones que conforman el cuestionario, el cual Candia, Pérez y Gonzales (2016) indican que la dimensión exigencias psicológicas agrupa a: las exigencias psicológicas cuantitativas que ve la relación entre la carga de trabajo y el tiempo que se dispone para elaborar la actividad, exigencias psicológicas cognitivas el cual trata sobre los procesos mentales como toma de decisiones y la responsabilidad sobre estas, exigencias psicológicas emocionales evalúa la capacidad de uno por entender a las otras personas, exigencias psicológicas de esconder emociones el cual refiera a situaciones cotidianas en donde el encuestado debe esconder si siente vergüenza, rabia, tristeza , alegría, etc., exigencias psicológicas sensoriales donde evalúa el uso de sentidos con un alto enfoque de atención y alerta, dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades agrupa a la influencia que el trabajador puede decidir sobre las actividades que realiza y las condiciones en las que la realiza, control sobre los tiempo de trabajo, si el trabajador puede interrumpir sus actividades, posibilidades de desarrollo en el trabajo sobre las oportunidades de crecimiento a nivel de habilidades y conocimientos, sentido del trabajo, sobre la relación que el trabajador puede establecer con valores que van más allá o trascienden el ingreso económico, integración en la empresa, que tan identificado si siente con la empresa; apoyo social en la empresa con las sub dimensiones claridad de rol indica si el trabajador sabe cuáles son sus funciones en su tareas o actividades asignadas; conflicto de rol, cuando se tiene que actuar o procede de manera contradictorias a las normas o valores personales; calidad de liderazgo, cualidades del personal superior que no permite ver su valor como líder; calidad de la relación con los superiores, cuales de los jefes inmediatos que permiten recibir herramientas adecuadas para la solución de inconvenientes, calidad de la relación con colegas, los cuales se manifiesta en que tan abiertos a prestar ayuda o apoyo en los

momentos adecuados y en sentir que se pertenece o forma parte de un equipo, entre compañeros y compañeras; compensaciones con las sub dimensiones, estima el cual mide si recibimos o no el reconocimiento por parte de los superiores por el desempeño demostrado al realizar nuestras funciones ; Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato y respecto a las características específicas del trabajo, sub dimensión doble presencia, intranquilidades por las responsabilidades domésticas, el cual suele ser más frecuente en las mujeres.

Finalmente, Gil (2012) menciona que la elaboración de programas preventivos resulta importante para la eliminación de estos riesgos. No obstante, los estudios demostraron que los riesgos psicosociales laborales se instauran y se mantienen continuamente en el individuo, por lo que se ha convertido en una recurrente tensión psicológica. En el mismo sentido Peiró (2004), remarca que los centros laborales deben rediseñar sistemas de trabajo que sean compatibles con la calidad de atención que los usuarios reciban y la prevención de riesgos para los empleados. La calidad de vida laboral y bienestar de los trabajadores es un derecho que debe ser resguardado y garantizado por los líderes de las diferentes organizaciones.

Existen varios modelos en los que se puede apoyar el estudio de los riesgos psicosociales laborales, entre los cuales tenemos **al** modelo Demanda/Control/ Apoyo social el cual consideró los factores de demanda y control. El factor demanda refleja y evidencia las exigencias psicológicas que se le solicita al colaborador, principalmente a la cantidad y exigencia, al ser eficaz y eficientes. El control, el cual refleja la libertad que tiene la persona al decidir que hacer o que decisiones tomar en cuando a su responsabilidad laboral. Una relación positiva entre estos factores casi siempre es enriquecedora pues genera en el trabajador la posibilidad de aprender y por ende también cierto nivel de satisfacción, una relación negativa es una de las peores condiciones para laboral pues esta suele generar alteraciones en la salud, las cuales en su mayoría están vinculados a las de tipo cardiacas y/o vasculares. El factor demanda se evalúa en la sección de Exigencias psicológicas el cual se indica como primera dimensión del cuestionario y el factor control se evalúa en la sección Trabajo activo y posibilidades de desarrollo el cual viene a ser la segunda dimensión del cuestionario. A estos factores de demanda y control se agregó luego el factor apoyo social. El modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa

se enfoca en el dar y recibir (reciprocidad) donde el trabajo de gran esfuerzo con bajas remuneraciones sale de este contexto. Este factor se evalúa en la sección Compensaciones el cual mide la valoración que se recibe por la actividad realizada, y se mide también la estabilidad tanto del contrato como la del trabajo (Candia, Pérez y Gonzales, 2020).

Con relación a la variable resiliencia, denominación que alude a la disposición de recuperación que tiene un ser frente a circunstancias adversas que generen trauma o estrés. Es una combinación dinámica de factores asociados a una adaptación positiva frente a alguna complicación en la vida. Se estima que esta capacidad es relevante como el elemento de un ajuste psicosocial exitoso relacionado estrechamente con la salud mental (Truffino, 2010). Existen múltiples interpretaciones del concepto de resiliencia, en un estudio de revisión bibliográfica realizado por Becoña (2006) psicólogo de una universidad en España, recoge la revisión de Fergus y Zimmerman (2005) quienes conceptualizan a la resiliencia como el proceso de superación de las situaciones negativas tras la exposición a un riesgo. La aparición de esta capacidad se da cuando el individuo atraviesa situaciones de riesgo y al mismo tiempo factores de protección que amparen un resultado satisfactorio o eviten uno insatisfactorio. Estos factores de protección que logran el resultado exitoso son los recursos de apoyo motivacional como familia, entorno amical, entre otros, pues la ayuda proporcionada por los mencionados incide fuertemente en el resultado.

En ese sentido, la resiliencia no significa inseguridad o debilidad, por el contrario, apunta a una interacción entre el individuo y el ecosistema que lo rodea ante la adversidad presente. Como muchos autores refieren entre los cuales se mencionan a Bucknerm Mezzacappa y Beardslee en el 2003, la resiliencia obtiene su más alto grado de significado cuando el ser humano logra ser capaz de mostrar una actitud adaptativa, aun cuando su entorno represente un alto riesgo para él (Ruíz, 2012).

A través del tiempo, se han suscitado hechos históricos de personas que realizaron aportaciones importantes para la humanidad, al superar circunstancias desfavorables por las que atravesaron, desde Demóstenes hasta Piaget. Del mismo modo, diversos grupos étnicos, comunidades y grandes pueblos demostraron capacidades grandiosas para reponerse de la pobreza, desastres producidos por

la naturaleza y de los hombres. En consecuencia, la resiliencia como valor social comunitario, es necesario que sea difundida y promovida, en vista de que existen algunas comunidades que viven en condiciones precarias por diversos motivos, sea falta de empleo, violencia familiar o social, migración, etc. A medida que el estado de un país reconozca esta capacidad como herramienta de trabajo socio-comunitario e inicien procesos adecuados para implantarlo en la sociedad y en la política y enfrenten la problemática se podrá pensar y visualizar un futuro más prometedor (Arango, 2005).

En el ámbito organizacional, la resiliencia está referida como la capacidad que tiene una organización para reinventarse en aspectos de negocio que les permitirá tomar decisiones ventajosas y de anticipación a oportunidades o amenazas. Por lo tanto, una organización resiliente tiene la capacidad de mantener sus recursos flexibles y sostenibles en el tiempo, permitiendo que ésta responda positivamente frente a riesgos inesperados (Meneghel, 2013).

En cuanto a las dimensiones de la variable resiliencia, se encuentran dos, la primera, competencia personal, es conceptualizada como el cumulo de acciones de bienestar que un individuo ejerce en diferentes circunstancias, demostrando su acción en una o más áreas sean conductuales, sociales, académicas, entre otros, seguirá logrando la capacidad de éxito en un futuro próximo (Masten y Coastsworth, 1998 como se citó en Becoña, 2006). En ese contexto para Luthar (2006), la competencia se diferencia de la resiliencia en que la primera, tiene como objetivo centrarse en el actos o resultados positivos y observables, mientras que la segunda, incluye índices de ajustes positivos y negativos y los resultados son medidos en índices emocionales y conductuales.

En tanto, los indicadores para esta dimensión se mencionan a las siguientes; autoconfianza, capacidad del ser humano para creer en sí mismo y en lo que puede lograr; independencia, equivalente al significado de libertad, autenticidad y lo importante que se siente consigo mismo; decisión y poderío; fortaleza de toma decisiones y el significado que tiene la vida y cómo se atribuye a ésta; ingenio, se refiere al nivel de creatividad para crear posibles soluciones a las adversidades; finalmente la perseverancia, denota la resistencia frente a los conflictos, implica la ejecución de un fuerte deseo de obtener una solución positiva (Wagnild y Young, 1993).

Finalmente, la segunda dimensión, aceptación de uno mismo y de la vida, desde la base de la autoestima está definida en tres formas. La primera, corresponde a la valoración propia del ser humano, el compromiso innato consigo mismo, la aceptación y el no conflicto interno de confrontación de uno mismo. La segunda, está referida a la disposición de experimentar las emociones y sueños sin represión alguna, vivir y permitirse a uno mismo ejercer juicios de selección frente a pensamientos negativos. Y la tercera, afirma y visualiza la realidad, permite la selección de los actos correctos e incorrectos analizando las circunstancias de los hechos para luego entender las causas y sus consecuencias (Branden, 1995). Concerniente a los indicadores de esta dimensión se tienen en primera instancia a la Aceptación; Autoestima; Fuerza de voluntad.

En cuestión a las teorías tenemos que Piaggio (2009) habla sobre tres corrientes o escuelas indicando que la angloamericana es conductista y está centrada en la individualidad; la europea tiene un punto de vista psicoanalítico y la de América latina un enfoque en respuesta a los determinantes sociales. También nos menciona sobre la identificación de generaciones, donde la primera generación comenzó con un interés en las cualidades del ser humano que le permitían afrontar las adversidades, para luego enfocarse en determinantes sociales o factores externos, representando así a esta generación el modelo triádico de la capacidad de resiliencia. La segunda generación se enfocó en identificar cuál es la dinámica entre factores que permiten una adaptación acertada, poniendo atención en el ambiente social, generando así la idea de que la resiliencia puede ser una cualidad enseñada o aprendida, apoyando en el modelo ecológico – transaccional que se origina del modelo de Bronfenbrenner.

En el modelo ecológico de Bronfenbrenner (1979) la persona o sujeto basa su desarrollo en base a la diversidad de entornos en los que se desenvuelve los cuales influyen su cambio y progreso personal, estos ambientes que conforman un marco ecológico vienen a ser el individual, el familiar, y el social.

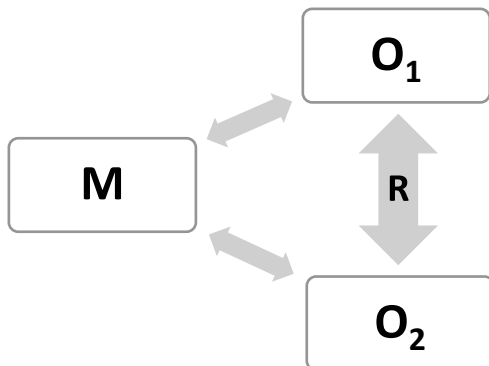
### III METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de este estudio fue básico pues busco acrecentar los conocimientos científicos (Relat, 2010) de enfoque cuantitativo porque aplica la recolección de datos y el análisis para responder interrogantes de investigación y probar así hipótesis, confía en la mensuración numérica como el cálculo y el uso de la estadística para implantar con precisión patrones de conducta en una población (Sampieri, Collado & Lucio 2003, p. 10).

De diseño no experimental correlacional pues pretendió notar el nivel de asociación que existe entre conceptos, categorías o variables en una muestra en específico (Hernández, Fernández & Baptista 2014, p.99).

Este trabajo busco determinar la relación entre el riesgo psicosocial laboral y sus dimensiones con la capacidad de resiliencia y fue de corte transversal ya que los datos fueron tomados mediante encuestas que se realizaron con cuestionarios virtuales en un periodo de tiempo determinado en la población a estudiar.



**Figura 1:** *Diseño de investigación*

Dónde:

M: muestra tecnólogos médicos en optometría

O<sub>1</sub>: observación variable 1 (riesgo psicosocial laboral)

O<sub>2</sub>: observación variable 2 (resiliencia)

R. relación entre las variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable riesgo psicosocial laboral se define como las interrelaciones entre el medio laboral, el ambiente que lo rodea, la satisfacción laboral y las condiciones de su empresa, y por el otro lado, las cualidades del empleado, sus necesidades, su instrucción y su situación personal fuera de ambiente laboral, el cual, a través de su perspectiva, pueden intervenir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo (OIT-OMS, 1984).

La definición operacional de la variable riesgo psicosocial laboral será realizada mediante del cuestionario Suseso – Ista 21 en su versión corta que es la versión chilena del CoPsoQ – Ista 21, que a su vez es la traducción del cuestionario de riesgos psicosociales de Copenhague; este cuestionario evalúa las 5 dimensiones (Doble presencia, Trabajo activo - desarrollo de habilidades, Calidad de liderazgo-apoyo social en la empresa, Compensaciones y Exigencias psicológicas) con 20 preguntas en escala de Likert, con niveles de riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto (ver anexo 2).

La variable resiliencia es definida por la Asociación Americana de Psicología (2011) como el proceso de adecuarse de la mejor manera ante la adversidad, a un miedo, tragedia, suceso, conminación, o factores estresantes o de tensión, como problemas familiares, personales, dificultades en la salud o situaciones generen estrés como laborales o financieras.

La definición operacional de la variable resiliencia será realizada a través del cuestionario Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young en su adaptación peruana por Novella en 2002, evaluando las dimensiones Competencia personal y Aceptación de uno mismo y de la vida en 20 ítems en Escala de Likert Del 1 al 7 (donde 1 es igual a totalmente en desacuerdo y 7 es igual a totalmente de acuerdo) con niveles de escasa resiliencia, moderada resiliencia o mayor resiliencia (ver anexo 2).

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

La población de estudio estuvo comprendida por 150 profesionales del cuidado la salud visual que integran la asociación peruana de tecnólogos médicos en optometría (Aptemo).



La muestra se calculó con ayuda del programa *questionpro* el cual es una calculadora de muestras online, quedado comprendida en 109 tecnólogos médicos en optometría (ver anexo 4), sin embargo, no se pudo cubrir la muestra a pesar de incluir en los sorteados a los laterales y así continuar debido a que no respondieron y no dieron su consentimiento de pertenecer al estudio

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple pues todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis (Hernández et al, 2014, p. 175).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se usó para evaluar las variables riesgo psicosocial y resiliencia en el estudio fue la encuesta, estas recogen investigación o datos de un sector de la población de inclinación, dependiendo la dimensión de la muestra en la finalidad del estudio. La información es captada usando procedimientos estandarizados de forma que a cada sujeto se le hacen las mismas interrogantes en mas o menos la misma forma (Behar 2008, p.62) (ver anexo 8).

El instrumento que se aplicó en este estudio fue el cuestionario, el cual consiste en un grupo de preguntas que debe ser consecuente con la formulación del problema e hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p 217) el cuestionario se proporcionó directamente a los participantes, donde no hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos. la forma de autoadministración puede ser: individual, colectiva o por envío virtual (correo tradicional, correo electrónico y página web o equivalente) (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 233)

El instrumento que midió la variable riesgo psicosocial fue el cuestionario Suseso – Ista 21 en su versión breve el cual fue validado y estandarizado en Chile de la versión original el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), este cuestionario está diseñado para ser utilizado como screening con fines de diagnóstico, prevención, fiscalización y capacitación. Su uso no requiere la participación de expertos. Contiene 20 preguntas de riesgo psicosocial, una por

cada subdimensión, que se agrupan en cinco dimensiones mayores (Superintendencia de Seguridad Social, 2013) (ver anexo 3).

El instrumento que midió la variable resiliencia es el cuestionario Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young el cual mide el nivel de resiliencia individual, considerado como una particularidad de personalidad positiva que permite la adecuación del individuo a situaciones adversas (Sánchez y Robles, 2015) (ver anexo 3).

Para realizar la validez ambos instrumentos fueron sometidos al proceso por juicio de expertos el cual estuvo conformado por tres especialistas con el grado académico de maestros evaluándose tres criterios los cuales son la claridad, la pertinencia y la relevancia de cada uno de los enunciados que constituyen el cuestionario, obteniendo como resultado que ambos cuestionarios son aplicables (ver anexo 9).

La confiabilidad de los instrumentos fue realizada mediante el cálculo del coeficiente de alfa de Cronbach ya que los cuestionarios cuentan con ítems politómicos; el resultado del cálculo fue obtenido, luego de realizarse una prueba piloto en un grupo conformado por quince optómetras. La prueba piloto obtuvo como resultado que el cuestionario para medir la variable riesgo psicosocial laboral con un número de elementos de 20 alcanzo un alfa de Cronbach de 0.788 mientras que el cuestionario para medir la variable resiliencia con un número de elementos de 25 obtuvo un alfa de Cronbach de 0.720, presentado ambas una confiabilidad alta (ver anexo 5).

### **3.5. Procedimientos**

**Primera etapa:** Se llevo a cabo una reunión de presentación con la presidenta de la asociación para hacerle saber las intenciones de llevar a cabo una investigación, luego de ello se redactó el documento de solicitud de permiso para poder llevar a cabo el estudio, dicha solicitud fue presentada a la presidenta de la junta directiva de la asociación peruana de tecnología médica en optometría (ver anexo 6).

**Segunda etapa:** se brindó el consentimiento informado para la participación del estudio (ver anexo 7), se prosiguió a digitalizar los cuestionarios para poder hacer su envío a los integrantes mediante formulario Google indicando las

características básicas de la encuesta, siendo estas el anonimato, la confidencialidad y la voluntariedad.

**Tercera etapa:** Se explico detalladamente el cuestionario y se procedió a la aplicación de este.

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

Los resultados se ejecutaron en Excel para luego ser analizados con el programa estadístico IBM SPSS-26, para generar resultados descriptivos, como tablas de frecuencia, gráficos de distribución, y se procedió al análisis estadístico inferencial, el cual se realizó por cada hipótesis planteada donde para hallar la relación se le aplico rho de Spearman y dicho valor se comparó en la tabla de rangos para su clasificación e interpretación (ver anexo 10).

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la elaboración de esta investigación se tomó en cuenta literatura de estudios anteriores en cual respetando los principios de autoría, éticos y morales se aplicaron las respectivas citas y se consideran los créditos en las referencias bibliográficas.

En cuanto a la institución en donde se llevó a cabo el estudio se solicitó y presento el permiso correspondiente conservando el respeto y los principios éticos; obteniendo la autorización de la presidenta de la junta directiva de la asociación peruana de tecnólogos médicos en optometría (ver anexo 6).

Para la validación de los instrumentos por juicios de experto a cada uno se le hizo llegar una carta de presentación el cual se valido luego con la Universidad Cesar Vallejo (ver anexo 5).

A los integrantes pertenecientes al estudio se les presento un formato de consentimiento informado (ver anexo 7) garantizando la participación voluntaria al estudio, se aplicó los cuestionarios de manera virtual mediante Google form.

## IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencia de la variable riesgo psicosocial laboral*

RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	40	42,6	42,6	42,6
	MEDIO	52	55,3	55,3	97,9
	ALTO	2	2,1	2,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

De la tabla n°1 se puede indicar que el 55,3% de tecnólogos médicos en optometría presenta un riesgo psicosocial laboral medio, el 42.6 % un nivel bajo y solo el 2.1% un nivel alto.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable riesgo psicosocial laboral*

		D1		D2		D3		D4		D5	
		Exigencias psicológicas		Trabajo activo y desarrollo de actividades		Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo		compensaciones		Doble presencia	
NIVELES		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto		24	25,5	34	36,2	18	19,1	32	34,0	22	23,4
Medio		30	31,9	32	34,0	30	31,9	28	29,8	34	36,2
Bajo		40	42,6	28	29,8	46	48,9	34	36,2	38	40,4
Total		94	100,0	94	100,0	94	100,0	94	100,0	94	100,0

Según la tabla n°2 se puede analizar según las dimensiones de la variable riesgo psicosocial el 42.6% presenta bajos niveles de exigencias psicológicas, el 36.2% un nivel alto de trabajo activo y desarrollo de actividades, el 48.9% un bajo nivel de apoyo social y calidad de liderazgo, el 36.2% un bajo nivel de compensaciones y el 40.4% un bajo nivel de doble presencia.

**Tabla 3***Distribución de frecuencia de la variable capacidad de resiliencia*

CAPACIDAD DE RESILIENCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ESCASA	8	8,5	8,5	8,5
	MODERADA	54	57,4	57,4	66,0
	MAYOR	32	34,0	34,0	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

De la tabla n°3 podemos afirmar que el 57,4% de tecnólogos médicos en optometría presenta un nivel moderado de resiliencia, el 34,0 % un mayor nivel de resiliencia y solo el 8.5% presenta escasa capacidad de resiliencia.

**Tabla 4***Tabla cruzada de las variables riesgo psicosocial laboral y capacidad de resiliencia*

			RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
CAPACIDAD DE RESILIENCIA	ESCASA	Recuento	0	8	0	8
		% del total	0,0%	8,5%	0,0%	8,5%
	MODERADA	Recuento	22	32	0	54
		% del total	23,4%	34,0%	0,0%	57,4%
	MAYOR	Recuento	18	12	2	32
		% del total	19,1%	12,8%	2,1%	34,0%
Total	Recuento	40	52	2	94	
	% del total	42,6%	55,3%	2,1%	100,0%	

De acuerdo con la tabla n°4 se observa que un 23.4% de tecnólogos médicos en optometría reportó casos de riesgo psicosocial laboral bajo frente a una capacidad de resiliencia moderada; seguidamente, se encontró que el 34.4% reportó un nivel medio de riesgo psicosocial laboral de y una capacidad de resiliencia moderada; finalmente solo el 2.1% percibieron un nivel alto de riesgo psicosocial laboral con un mayor nivel de capacidad de resiliencia.

## 4.2 Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general

**H1:** Existe relación entre el riesgo psicosocial y la capacidad de resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría, 2022.

**H0:** No existe relación entre el riesgo psicosocial y la capacidad de resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría, 2022.

**Nivel de significancia:** Se ha establecido un nivel de significancia de 0.05

**Regla de decisión:** aceptar la hipótesis nula si  $p$  mayor a 0.05 o rechazar si la hipótesis nula  $p$  menor 0.05

**Tabla 5**

*Correlación entre riesgo psicosocial laboral y capacidad de resiliencia*

			RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL	CAPACIDAD DE RESILIENCIA
Rho de Spearman	RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	CAPACIDAD DE RESILIENCIA	Coeficiente de correlación	-,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Según la tabla N° 5 de correlaciones, se observa que el estadístico de Rho de Spearman indica que el valor de  $p$   $0,000 < 0,05$  por lo tanto existe significancia y el coeficiente de correlación es de  $-,459$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil entre las variables, es decir a mayor capacidad de resiliencia menor riesgo psicosocial laboral, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

### Pruebas de hipótesis específicas

**H1:** Existe relación entre las exigencias psicológicas y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras.

**H0:** No existe relación entre las exigencias psicológicas y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras.

**Nivel de significancia:** Se ha establecido un nivel de significancia de 0.05

**Regla de decisión:** aceptar la hipótesis nula si  $p > 0.05$  o rechazar si la hipótesis nula  $p < 0.05$

**Tabla 6**

*Correlación entre exigencias psicológicas y capacidad de resiliencia*

		Exigencias psicológicas	Capacidad de resiliencia
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,005
		N	94
	Capacidad de resiliencia	Coefficiente de correlación	-,286**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	94

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

Según la tabla N° 6 de correlaciones, se observa que el estadístico de Rho de Spearman indica que el valor de  $p < 0,05$  por lo tanto existe significancia y el coeficiente de correlación es de -,286 lo que se interpreta como una correlación negativa débil entre la dimensión exigencias psicológicas (D1) y la capacidad de resiliencia aceptando así la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.

**H2:** Existe relación significativa entre el trabajo activo-desarrollo de habilidades y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras

**H0:** No existe relación significativa entre el trabajo activo-desarrollo de habilidades y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras

**Nivel de significancia:** Se ha establecido un nivel de significancia de 0.05

**Regla de decisión:** aceptar la hipótesis nula si p mayor a 0.05 o rechazar si la hipótesis nula p menor 0.05

**Tabla 7**

*Correlación entre trabajo activo-desarrollo de habilidades y capacidad de resiliencia*

			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Capacidad de resiliencia
Rho de Spearman	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	-,421**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Capacidad de resiliencia	Coeficiente de correlación	-,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Según la tabla N° 7 de correlaciones, se observa que el estadístico de Rho de Spearman indica que el valor de p  $0,000 < 0,05$  por lo tanto existe significancia y el coeficiente de correlación es de -,421 lo que se interpreta como una correlación negativa débil entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2) y la capacidad de resiliencia aceptando así la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.



**H3:** Existe relación significativa entre el apoyo social-calidad de liderazgo y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras.

**H0:** No existe relación significativa entre el apoyo social-calidad de liderazgo y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras.

**Nivel de significancia:** Se ha establecido un nivel de significancia de 0.05

**Regla de decisión:** aceptar la hipótesis nula si p mayor a 0.05 o rechazar si la hipótesis nula p menor 0.05

**Tabla 8**

*Correlación entre apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo y capacidad de resiliencia*

		Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo		Capacidad de resiliencia
Rho de Spearman	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	-,366**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Capacidad de resiliencia	Coefficiente de correlación	,366**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Según la tabla N° 8 de correlaciones, se observa que el estadístico de Rho de Spearman indica que el valor de  $p = 0,000 < 0,05$  por lo tanto existe significancia y el coeficiente de correlación es de  $-,366$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil entre la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (D3) y la capacidad de resiliencia aceptando así la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.

**H4:** Existe relación entre la compensación del trabajo y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras.

**H0:** No existe relación entre la compensación del trabajo y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras

**Nivel de significancia:** Se ha establecido un nivel de significancia de 0.05

**Regla de decisión:** aceptar la hipótesis nula si p mayor a 0.05 o rechazar si la hipótesis nula p menor 0.05

**Tabla 9**

*Correlación entre compensaciones y capacidad de resiliencia*

		Compensaciones	Capacidad de resiliencia
Rho de Spearman	Compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,423**
		N	,000
Capacidad de resiliencia	Compensaciones	Coeficiente de correlación	94
		Sig. (bilateral)	,423**
		N	,000

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

Según la tabla N° 9 de correlaciones, se observa que el estadístico de Rho de Spearman indica que el valor de p 0,000 < 0,05 por lo tanto existe significancia y el coeficiente de correlación es de -,423 lo que se interpreta como una correlación negativa débil entre la dimensión Compensaciones (D4) y la capacidad de resiliencia aceptando así la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.

**H5:** Existe relación entre la doble presencia y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras.

**H0:** No existe relación entre la doble presencia y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras

**Nivel de significancia:** Se ha establecido un nivel de significancia de 0.05

**Regla de decisión:** aceptar la hipótesis nula si p mayor a 0.05 o rechazar si la hipótesis nula p menor 0.05

**Tabla 10**

*Correlación entre doble presencia y capacidad de resiliencia*

			Doble presencia	Capacidad de resiliencia
Rho de Spearman	Doble presencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,00
		Sig. (bilateral)	.	,996
		N	94	94
	Capacidad de resiliencia	Coeficiente de correlación	-,00	1,000
		Sig. (bilateral)	,996	.
		N	94	94

Según la tabla N° 10 de correlaciones, se observa que el estadístico de Rho de Spearman indica que el valor de p 0,996 > 0,05 por lo tanto no existe significancia y el coeficiente de correlación es de -,00 indicando que no existe correlación alguna entre la dimensión doble presencia (D5) y la capacidad de resiliencia aceptando así la hipótesis nula y rechazando la hipótesis de estudio.

## V DISCUSIÓN

Este estudio se planteó como objetivo principal determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la capacidad de resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría, la muestra estuvo comprendida por 94 participantes siendo el 61.7% femenino y el 38.3% masculino, distribuidos entre 60% titulados y colegiados, 23.4% bachilleres y 12% titulados, comprendida entre edades donde el 29.8% presenta entre 20 a 29 años, el 42.6% entre 30 a 39 años, el 21.3% entre 40 a 49 años y el 6.4% entre 50 a 59 años (ver anexo 11).

De acuerdo a las tablas de frecuencias de la variable riesgo psicosocial laboral el 55,3% de tecnólogos médicos en optometría presenta un nivel de riesgo medio, el 42.6 % un nivel de riesgo bajo y solo el 2.1% un nivel de riesgo alto; esto quiere decir que un poco mas de la mitad de los encuestados presenta riesgos en su centro de labores esto concuerda con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual, como parte de los riesgos presentes en los centro laborales, reconoce la existencia de factores psicosociales, los cuales deben ser previstos por el jefe empleador con el fin de que su exposición no provoque daños en los colaboradores

Los tecnólogos médicos en optometría presentan un nivel mayor moderado de capacidad de resiliencia versus el 8.5% que presenta escasa capacidad al igual que Quiroz et al, (2021) donde en su estudio concluye que las enfermeras poseen un nivel alto de resiliencia debido a la necesidad de afrontar un entorno laboral expuestos a realidades deprimentes por la pandemia del Covid esto concuerda con la definición de Fergus y Zimmerman (2005) sobre la resiliencia como el proceso de superación de las situaciones negativas , mientras que Bucknerm Mezzacappa y Beardslee (2003), indican que la resiliencia obtiene su más alto grado de significado cuando el ser humano logra ser capaz de mostrar una actitud adaptativa, aun cuando su entorno represente un alto riesgo para él; el cual se adapta según Piaggio (2009) a la corriente latinoamericana en donde la resiliencia tiene un enfoque en respuesta a los determinantes sociales.

Los datos encontrados según tablas de frecuencia por dimensiones indicaron que los optómetras presenta bajos niveles de riesgo en los factores de: exigencias psicológicas, apoyo social - calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia; un nivel de riesgo alto en el factor trabajo activo - desarrollo de

actividades, estos datos se asemejan con lo investigado por Ceballos et al (2020) quien en su estudio en personal asistencial encontró que los médicos presentaban niveles bajo en dimensiones de doble presencia y compensaciones sin embargo en la dimensión de exigencias los niveles fueron altos al igual que Marcilla y Ugarte (2020) quienes en su estudio en médicos ellos identificaron que los factores más afectados con niveles de riesgo alto fueron las exigencias psicológicas y apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo mientras que el factor trabajo activo - desarrollo de actividades presento niveles bajos asociándolo a horas invertidas en actividades recreativas, esto puede tener relación con las jornadas laborales que cada profesional ejerce, difiriendo este ultimo con la actual investigación.

La prueba de hipótesis general que planteaba si existía relación entre el riesgo psicosocial y la capacidad de resiliencia en optómetras, se demostró mediante Rho de Spearman la relación que existe entre ambas variables con una significancia de  $p$  valor = 0,000 menor a 0,05 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, con un coeficiente de correlación de  $-,459$  entendiéndose como correlación negativa débil, esto quiere decir que a mayor capacidad de resiliencia menor riesgo psicosocial laboral concordando así con Uribe y Martínez (2017) pues en su estudio encontró una correlación negativa eso quiere decir que a menor resiliencia mayor es el nivel de riesgo esta misma relación es encontrada por Suarez y Ángel (2020) quienes en su estudio correlacional determinaron que la relación entre dichas variables era inversa baja interpretándola como que a menor nivel de resiliencia mayor es el nivel de riesgo psicosocial. Ramos (2021) busco identificar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores ecuatorianos y extranjeros pertenecientes al sector salud durante el contexto del Covid 19, encontrando que los riesgos psicosociales se relacionaron con las demandas emocionales y las largas jornadas laborales, mientras que los principales factores que contribuyen a gestionar los riesgos laborales son la inteligencia psicológica, la resiliencia, el compañerismo y reconocimiento.

En cuanto a la relación de la dimensión exigencias psicológicas y la variable capacidad de resiliencia es significativo con un  $p = 0,005 < 0,05$  con un Rho de Spearman de  $-,286$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil esto difiere con Soria (2020) ya que ella en su estudio aplicado en un entorno educativo encontró que el 69% de docente que conformaron su población de estudio poseían

niveles altos y medios resiliencia mientras que el 92% tenían niveles altos de exigencias psicológicas encontrando una relación significativa entre ambas apoyándose así en la teoría de demanda/control/apoyo social el cual indica que los individuos expuestos a estos altos niveles no suelen sufrir daños pues desarrollan comportamientos con buena resiliencia el cual les ayuda a enfrentar dificultades.

Con respecto al segundo objetivo específico, se identificó la relación entre el trabajo activo-desarrollo de habilidades y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras con una significancia de  $p = 0,000 < 0,05$  y un Rho de Spearman de  $-0,421$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil; para la D2 de riesgo psicosocial se halló que el 36.2 % presenta un nivel de riesgo alto, el 34.0 un riesgo medio y el 29.8 un riesgo bajo

En cuando a la hipótesis específica de si existe relación entre el factor apoyo social - calidad de liderazgo y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras con una significancia de  $p = 0,000 < 0,05$  y un Rho de Spearman de  $-0,366$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil, decidiendo rechazar la hipótesis nula; según tabla de frecuencias para la D3 de riesgo psicosociales se obtuvo que el 48,9 % presenta un riesgo de nivel bajo, un 31,9% un riesgo medio y el 19,1% un riesgo alto.

Según el cuarto objetivo específico, se logró identificar la relación entre la dimensión Compensaciones y la capacidad de resiliencia con una significancia de  $p = 0,000 < 0,05$  y un Rho de Spearman de  $-0,423$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil aceptado así la hipótesis de estudio; para esta dimensión (D4) se encontraron frecuencias de un 36,2 % en riesgo bajo, 29,8 riesgo medio y 34,0 % riesgo alto.

No se encontraron estudios referentes a estas tres últimas relaciones los cuales nos ayuden a reforzar la información hallada, esto abre las oportunidades a la comunidad científica a ahondar más sobre el tema abordado y así generar mas evidencias para futuras investigaciones, ya que sabemos que los riesgos psicosociales son factores que siempre estarán presentes a nivel laboral y a futuro debemos crear sistemas que ayuden a su detección y manejo con un mejor enfoque en cuando a áreas de desempeño.

Sobre el objetivo específico de identificar la relación entre la dimensión doble presencia y la capacidad de resiliencia se obtuvo un resultado no significativo con

un  $p = 0,996 > 0,05$  y un Rho de Spearman de  $-,00$  indicando que no existe correlación entre estas variables sin embargo el factor de doble presencia obtuvo una frecuencia entre los encuestados del 40.4% en riesgo bajo, 36,3% riesgo medio y 23.4% riesgo alto el cual difiere con el estudio de Montalvo et al (2020) quien en su estudio prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21 encontró un riesgo elevado predominante en el sexo femenino (74.69%) frente al masculino (47.18) afectando mas al personal de atención temprana

## VI CONCLUSIONES

- Primera:** Se evidencio la relación que existe entre riesgo psicosocial laboral y la capacidad de resiliencia con una significancia de  $p = 0,000 < 0,05$  el coeficiente de correlación (rho de Spearman) es de  $-,459$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil.
- Segunda:** La relación entre la dimensión exigencias psicológicas y la capacidad de resiliencia es significativo con un  $p = 0,005 < 0,05$  con un Rho de Spearman de  $-,286$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil.
- Tercera:** La relación entre la dimensión trabajo activo - desarrollo de habilidades y la capacidad de resiliencia es significativo con un  $p = 0,000 < 0,05$  con un Rho de Spearman de  $-,421$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil.
- Cuarta:** La relación entre la dimensión apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo y la capacidad de resiliencia es significativo con un  $p = 0,000 < 0,05$  con un Rho de Spearman de  $-,366$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil.
- Quinta:** La relación entre la dimensión Compensaciones y la capacidad de resiliencia es significativa con un  $p = 0,000 < 0,05$  con un Rho de Spearman de  $-,423$  lo que se interpreta como una correlación negativa débil
- Sexta:** La relación entre la dimensión doble presencia y la capacidad de resiliencia no es significativo con un  $p = 0,996 > 0,05$  con un Rho de Spearman de  $-,00$  indicando que no existe correlación.



## VII RECOMENDACIONES

- Primera:** A las entidades reguladoras invertir en políticas de salud, generar planes de salud ocupacional para promover el bienestar de los trabajadores, ya que el factor humano es el motor de la economía y mantener una buena salud es muy relevante
- Segunda:** A los centros laborales, aplicar pruebas de screening a sus colaboradores para tener mayores conocimientos sobre las condiciones en que los profesionales de salud laboran y así velar por su salud y cuidar su recurso humano.
- Tercera:** A la asociación, cultivar y promover más información y conocimiento sobre los riesgos psicosociales a los integrantes de esta con el fin de que puedan identificarlos en sus centros laborales y tomar acciones sobre estas.
- Cuarta:** A la comunidad científica generar mayores conocimientos para que así contemos con mejores y adecuados instrumentos las cuales sean validados y aplicados en nuestra realidad y contexto.
- Quinta:** A los colegas, llevar a cabo estudios que evalúen las condiciones en las que laboran los tecnólogos médicos en optometría con el fin de disminuir a un nivel bajo los riesgos psicosociales o generar mayores conocimientos sobre capacidades como la resiliencia que nos permitan gestionar los factores de riesgos.
- Sexta:** A los futuros estudiantes se recomienda hacer más estudios, abordar más sobre estas dos variables en conjunto, ya que existe muy poca información sobre la relación que existe entre estas.

## REFERENCIAS

- Aguilar Velásquez, A. (2022). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021.
- Alegre, A. A., Bedregal, O. J., & Rodrich-Zegarra, A. (2019). Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Interacciones. Revista de Avances en Psicología*, 5(3).
- American Psychological Association. (2011, July 26). El Camino a la Resiliencia. <https://www.apa.org/topics/resilience/camino>
- Arango, O. A. A. (2005). La resiliencia, una alternativa actual para el trabajo psicosocial. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (15), 1-19. <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194220464008.pdf>
- Becoña Iglesias, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:Psicopat-2006-E3EEEF3-E4DF-43B4-C15D-FF038F693092/Documento.pdf>
- Behar Rivero, D. S. (2008) *Introducción a la Metodología de la Investigación* Editorial Shalom
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima* (Vol. 2). Barcelona: Paidós. [https://www.ecotec.edu.ec/material/material\\_2019D2\\_CMU220\\_01\\_121136.pdf](https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2019D2_CMU220_01_121136.pdf)
- Ceballos-Vásquez, P., Cancino-Grillo, M., González-Palacios, Y., & Paravic Klijn, T. (2020). Perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 323-329.
- Cardenas Huamantlica, P., & Quispe Chávez, Y. (2021). ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN ENFERMEROS DE UN HOSPITAL DEL CUSCO–2020.
- Cárdenas Perea, J. E. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020.
- Castro Méndez, N. P. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 155-159. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300155&script=sci\\_arttext&tlng=p](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300155&script=sci_arttext&tlng=p)

- da Silva, S. M., da Silva, F. J., Baptista, P. C. P., dos Santos Almeida V, M. C., Martinez V, M. C., & de Queiroz Soares V, R. A. Resiliência e capacidade para o trabalho em trabalhadores de enfermagem.
- DS.005-TR-2013, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2003). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill Interamericana
- Galbán, K. K. F. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 8(1), 174-205.  
[https://upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/2921](https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921)
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1135-57272009000200003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1135-57272009000200003)
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext)
- GUEVARA RAMÍREZ, Lydia, A propósito del abordaje multidisciplinario de los riesgos psicosociales y organizacionales en el medio ambiente laboral, tomado del sitio web: <http://lguevara-derecholaboral.blogspot.com>, de fecha 16 de marzo de 2015.
- Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., & Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2015000100006&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2015000100006&script=sci_arttext&tlng=en)
- Hernández Sampieri, F. C., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición—UCA.
- Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS: Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.
- Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana - Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.

- Izquierdo, F. M. (2012) manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Documento en línea [http://www. psicología-online. con/ebooks/riesgos](http://www.psicología-online.com/ebooks/riesgos).
- Lecca, E. R., Guevara, L. R., y Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79.
- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 31-40. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v19n1/0124-0064-rsap-19-01-00031.pdf>
- Luthar, S. S. (2006). Resilience in development: A synthesis of research across five decades. <https://psycnet.apa.org/record/2006-03609-020>
- Marcilla-Truyenque, R. L., & Ugarte-Gil, M. F. (2020). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4), 240-248.
- Martínez-Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 301-321.
- Meneghel, I., Martínez, I. M., y Salanova, M. (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional-Una revisión teórica. *Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport* 31 (2), 13-24. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/85291>
- Montalvo Sánchez, E., Guerrero Barona, E., Rodríguez Jiménez, M., Agudo Osuna, J., Moreno Manso, J. M., & Paredes Gómez, D. (2020). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21.
- Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., & Climent-Rodríguez, J. A. (2018). Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Enfermería Clínica*, 28(2), 103-110.
- Neffa, J. C. (2019). Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, (11), 65-104.
- Peiro, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de

- los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186.
- Pérez Carpio, J. E. (2018). Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017.
- Piaggio, A. M. R. (2009). Resiliencia. *Revista Psicopedagogía*, 26(80), 291-302.
- Quiroz Ubillus, L. E., Abarca Arias, Y. M., Angulo Calderón, C. A., & Espinoza Moreno, T. M. (2021). Resiliencia en enfermeras durante la pandemia COVID-19. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE4).
- Ramos Andrade, V. P. (2021). Identificación de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la salud y la educación del sector norte de la ciudad de Quito durante el año 2021.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es>
- Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de investigación biometrica*, 221.
- RM375-TR-2008, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.
- Romo, Y. E. L., Montatixe, M. E. C., Suque, A. E. R., Cueva, J. C. C., & Mayorga, T. J. F. (2022). Resiliencia del personal de enfermería durante la etapa de pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 4885-4905.
- Ruiz Morales Á. y Morillo Zárate L. E. (2004). *Epidemiología clínica: Investigación clínica aplicada*. Bogotá: Panamericana.
- Ruiz Párraga, G. T., y López Martínez, A. E. (2012). Resiliencia psicológica y dolor crónico. *Escritos de Psicología (Internet)*, 5(2), 1-11. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1989-38092012000200001&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1989-38092012000200001&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Ruiz, C. E., & Gallego-Ardila, A. D. (2022). Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia. *Fisioterapia*.
- Sánchez-Teruel, D., & Robles-Bello, M. A. (2015). Escala de resiliencia 14 ítems (RS-14): propiedades psicométricas de la versión en español. *Revista*

- Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica, 2(40), 103-113.
- Silva, SMD, Baptista, PCP, Silva, FJD, Almeida, MCDS, & Soares, RADQ (2020). Factores de resiliencia en trabajadores de enfermería en el contexto hospitalario. *Revista de la Escuela de Enfermería de la USP*, 54
- Soria Rodríguez, F. A. (2020). La resiliencia para afrontar las exigencias psicológicas en docentes en una unidad educativa de educación básica. [Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial]. UCE
- Suarez, M. Y. A., & Angel, P. A. A. (2020). Descripción riesgo psicosocial intralaboral en una microempresa de confección en Bogotá 2020. Superintendencia de Seguridad Social (2013) Manual de uso del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21. Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral.
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323-338.
- Truffino, J. C. (2010). Resiliencia: una aproximación al concepto. *Revista de Psiquiatría y Salud mental*, 3(4), 145-151. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1888989110000741>
- Turenne, CP, Gautier, L., Degroote, S., Guillard, E., Chabrol, F. y Ridde, V. (2019). Análisis conceptual de la resiliencia de los sistemas de salud: una revisión de alcance. *Ciencias Sociales y Medicina*, 232, 168-180.
- Uribe Rodríguez, A., & Martínez Roza, A. (2017). Relación entre características resilientes y riesgo psicosocial en personas con discapacidad. *Revista Colombiana De Rehabilitación*, 16(2), 106-115. <https://doi.org/10.30788/RevColReh.v16.n2.2017.187>
- Valarezo Sierra, J. F. (2016). Identificación de mecanismos de protección y resiliencia que surgen frente a la exposición a factores de riesgo psicosocial para elaborar un programa de detección, prevención y control de factores de riesgo en la empresa florícola Santa Mónica (Master's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi: Dirección de Posgrados.).

Villalobos-Otayza, A., Vela-Alfaro, F. M., Wiegeling-Gianoli, D., & Robles-Alfaro, R. A. (2021). Nivel de resiliencia y síntomas depresivos en el internado médico en el Perú. *Educación Médica*, 22(1), 14-19.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

<b>Matriz de consistencia</b>							
<b>Título:</b> Riesgo psicosocial y resiliencia en los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022							
<b>Autor:</b> Chirinos Bueno, Mabel Fabiola							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: riesgo psicosocial				
			Dimensión	indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel
¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y la resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría, 2022?	Determinar la relación entre riesgo psicosocial y la capacidad de resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022.	Existe relación entre el riesgo psicosocial y la capacidad de resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría, 2022.	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>•E. cuantitativas</li> <li>•E. cognitivas</li> <li>•E. sensoriales</li> <li>•E. emocionales</li> <li>•E. de esconder emociones</li> </ul>	Del 1 al 5	Escala de Likert del 0 al 4: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• La mayoría de las veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo unas pocas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	riesgo bajo 0-8 riesgo medio 9-11 riesgo alto 12-20
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Influencia</li> <li>•Control sobre el tiempo de trabajo</li> <li>•Posibilidades de desarrollo en el trabajo</li> <li>•Sentido del trabajo</li> <li>•Integración en la empresa</li> </ul>	Del 6 al 10		riesgo bajo 0-5 riesgo medio 6-8 riesgo alto 9-20



<b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>				
¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras?	Identificar la relación entre las exigencias psicológicas y la capacidad de resiliencia en los profesionales optómetras.	Existe relación entre las exigencias psicológicas y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras.	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Claridad del rol</li> <li>•Conflicto del rol</li> <li>•Calidad de liderazgo</li> <li>•Calidad de la relación con los superiores</li> <li>•Calidad de la relación con compañeros de trabajo</li> </ul>	Del 11 al 15	riesgo bajo 0-3 riesgo medio 4-6 riesgo alto 7-20
¿Cuál es la relación entre el trabajo activo-desarrollo de habilidades y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras?	Identificar la relación entre el trabajo activo-desarrollo de habilidades y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras.	Existe relación significativa entre el trabajo activo-desarrollo de habilidades y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras.	Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Estima</li> <li>•Inseguridad respecto del contrato de trabajo</li> <li>•Inseguridad respecto de las características del trabajo</li> </ul>	Del 16 al 18	riesgo bajo 0-2 riesgo medio 3-5 riesgo alto 6-12
¿Cuál es la relación entre el apoyo social – calidad de	Identificar la relación entre el apoyo social-calidad	Existe relación significativa entre el apoyo social-calidad	Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Preocupaciones por tareas domesticas</li> </ul>	Del 19 al 20	riesgo bajo 0-1 riesgo medio 2-3 riesgo alto 4-8
<b>Variable 2: resiliencia</b>						

			<b>Dimensión</b>	indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel
liderazgo y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras?	de liderazgo y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras.	de liderazgo y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras.					
¿Cuál es la relación entre la compensación del trabajo y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras?	Identificar la relación entre la compensación del trabajo y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras.	Existe relación entre la compensación del trabajo y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras.	Competencia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Autoconfianza</li> <li>•independencia</li> <li>•decisión</li> <li>•poderío</li> <li>•ingenio</li> <li>•perseverancia</li> </ul>	Del 1 al 17	Escala de Likert Del 1 al 7 Donde 1: totalmente en desacuerdo 7: totalmente de acuerdo	(0-120) escasa resiliencia (121-146) moderada resiliencia (147-175) mayor resiliencia
¿Cuál es la relación entre la doble presencia y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras?	Identificar la relación entre la doble presencia y la capacidad de resiliencia en los profesionales Optómetras.	Existe relación entre la doble presencia y la capacidad de resiliencia de los profesionales Optómetras.	Aceptación de uno mismo y de la vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aceptación</li> <li>•Autoestima</li> <li>•Fuerza de voluntad</li> </ul>	Del 18 al 25		

## ANEXO 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Riesgo psicosocial	las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo	Cuestionario Suseso – Iistas 21 en su versión corta que es la versión chilena del CoPsoQ – Iistas 21, que a su es la traducción del cuestionario de riesgos psicosociales de Copenhague	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E. cuantitativas</li> <li>• E. cognitivas</li> <li>• E. sensoriales</li> <li>• E. emocionales</li> <li>• E. de esconder emociones</li> </ul>	Escala de Likert del 0 al 4: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• La mayoría de las veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo unas pocas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia</li> <li>• Control sobre el tiempo de trabajo</li> <li>• Posibilidades de desarrollo en el trabajo</li> <li>• Sentido del trabajo</li> <li>• Integración en la empresa</li> </ul>	
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad del rol</li> <li>• Conflicto del rol</li> <li>• Calidad de liderazgo</li> <li>• Calidad de la relación con los superiores</li> <li>• Calidad de la relación con compañeros de trabajo</li> </ul>	
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estima</li> <li>• Inseguridad respecto del contrato de trabajo</li> <li>• Inseguridad respecto de las características del trabajo</li> </ul>	
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupaciones por tareas domesticas</li> </ul>	

---

Resiliencia	<p>Es el proceso de adaptarse bien a la adversidad, a un trauma, tragedia, amenaza, o fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios de salud o situaciones estresantes del trabajo o financieras.</p>	<p>Cuestionario Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young en su adaptación peruana por Novella en 2002</p>	Competencia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconfianza</li> <li>• independencia</li> <li>• decisión</li> <li>• poderío</li> <li>• ingenio</li> <li>• perseverancia</li> </ul>	<p>Escala de Likert Del 1 al 7 Donde 1: totalmente en desacuerdo 7: Totalmente de acuerdo</p>
			Aceptación de uno mismo y de la vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación</li> <li>• Autoestima</li> <li>• Fuerza de voluntad</li> </ul>	

---

**ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos**
**Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

<b>Dimensión Exigencias Psicológicas.</b>		<b>siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo unas pocas veces</b>	<b>nunca</b>
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
<b>Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades</b>		<b>siempre</b>	<b>La Mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo unas pocas veces</b>	<b>nunca</b>
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	0	1	2	3	4
<b>Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo</b>		<b>siempre</b>	<b>La Mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo unas pocas veces</b>	<b>nunca</b>
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
<b>Dimensión Compensaciones.</b>		<b>siempre</b>	<b>La Mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo unas pocas veces</b>	<b>nunca</b>
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
<b>Dimensión Doble Presencia</b>		<b>siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo unas pocas veces</b>	<b>nunca</b>
19	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

## Resiliencia

Lea las siguientes afirmaciones. Marque "X" en el número que mejor indique sus sentimientos, puede graduar según esta escala sus percepciones

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

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

## ANEXO 4. Cálculo del tamaño de muestra

### Calculadora de muestra

Nivel de  
Confianza :  95%  99%

Margen de Error:

Población:

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de  
Muestra:

$$\text{Tamaño de Muestra} = Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$$

Donde:

- **Z** = Nivel de confianza ( 95% o 99%)
- **p** = .5
- **c** = Margen de error ( .04 = ±4)

**ANEXO 5. Validez y confiabilidad**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
 LA VARIABLE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL**

<b>DIMENSIONES</b>		<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>	
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>exigencias psicológicas</b>							
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X	
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X		X		X	
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X		X		X	
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X	
<b>trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	X		X		X	
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X	
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X	
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	X		X		X	
<b>apoyo social en la empresa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X		X		X	
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	X		X		X	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se	X		X		X	



	ayudan en el trabajo?						
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X	
<b>compensaciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X	
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	X		X		X	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X	
<b>doble presencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X	
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	X		X		X	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Suficiencia

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Datos del juez validador**

**Apellidos y nombres:** Francisco Salinas Alan Maninho

**DNI:** 43066027

**Especialidad del validador:** Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud

**Fecha:** 31/05/2022



-----  
**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESILIENCIA

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

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Datos del juez validador

Apellidos y nombres: Francisco Salinas, Alan Maninho      DNI: 43066027

Especialidad del validador: Mg. en Gestión de los servicios de la Salud

Fecha: 31/05/2022



-----  
Firma del Experto Informante



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FRANCISCO SALINAS, ALAN MANINHO DNI 43066027	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</b> Fecha de diploma: 23/07/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
FRANCISCO SALINAS, ALAN MANINHO DNI 43066027	<b>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA</b> ESPECIALIDAD EN LABORATORIO Y ANATOMIA PATOLOGICA Fecha de diploma: 19/08/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
FRANCISCO SALINAS, ALAN MANINHO DNI 43066027	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 17/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 16/08/2010 Fecha egreso: 31/07/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
FRANCISCO SALINAS, ALAN MANINHO DNI 43066027	<b>MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b> Fecha de diploma: 22/03/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/05/2015 Fecha egreso: 11/09/2016	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
LA VARIABLE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL**

<b>DIMENSIONES</b>		<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>	
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>exigencias psicológicas</b>							
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X	
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X		X		X	
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X		X		X	
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X	
<b>trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	X		X		X	
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X	
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X	
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	X		X		X	
<b>apoyo social en la empresa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X		X		X	
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	X		X		X	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X	

15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X	
<b>compensaciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X	
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	X		X		X	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X	
<b>doble presencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X	
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	X		X		X	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Suficiencia

**Aplicable** [ X ]

**Aplicable después de corregir** [ ]

**No aplicable** [ ]

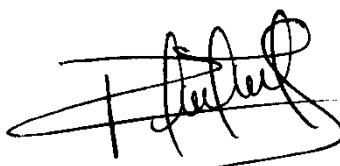
**Datos del juez validador**

**Apellidos y nombres:** Moreno Yauri Arlie

**DNI:** 72123766

**Especialidad del validador:** Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud

**Fecha:** 29/05/2022



-----  
**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESILIENCIA

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

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

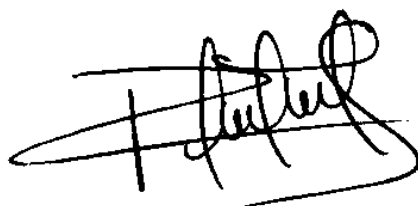
Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Datos del juez validador

Apellidos y nombres: Moreno Yauri Arlie    DNI: 72123766

Especialidad del validador: Mg. en Gestión de los servicios de la Salud

Fecha: 29/05/2022



-----  
**Firma del Experto Informante**



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MORENO YAURI, ARLIE DNI 72123766	BACHILLER EN TECNOLOGÍA MÉDICA Fecha de diploma: 08/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 05/03/2012 Fecha egreso: 23/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MORENO YAURI, ARLIE DNI 72123766	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
LA VARIABLE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL**

<b>DIMENSIONES</b>		<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>	
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>exigencias psicológicas</b>							
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	√		√		√	
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	√		√		√	
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	√		√		√	
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	√		√		√	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	√		√		√	
<b>trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	√		√		√	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	√		√		√	
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	√		√		√	
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	√		√		√	
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	√		√		√	
<b>apoyo social en la empresa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	√		√		√	
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	√		√		√	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	√		√		√	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	√		√		√	
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien	√		√		√	



	los conflictos?						
<b>compensaciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	√		√		√	
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	√		√		√	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	√		√		√	
<b>doble presencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	√		√		√	
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	√		√		√	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es Suficiente**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  Si ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Datos del juez validador**

**Apellidos y nombres Mg: Tamayo Ramon, Joseph Antonio**

**DNI: 45162859**

**Especialidad del validador: Licenciado en Tecnología Médica en Optometría**

**/ Magister en Gestión de los Servicios de la Salud**

**Fecha: 02 de junio del 2022.**



-----  
**Mg. Tamayo Ramon, Joseph Antonio**

**DNI: 45162859**

**CTMP: 9937**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESILIENCIA

	N° Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Cuando planeo algo lo realizo.	√		√		√	
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra	√		√		√	
3	Dependo más de mí mismo que de otras personas.	√		√		√	
4	Es importante para mí, mantenerme interesado en las cosas.	√		√		√	
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	√		√		√	
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	√		√		√	
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	√		√		√	
8	Soy amigo de mí mismo.	√		√		√	
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 uno por uno.	√		√		√	
13	Puedo enfrentar las dificultades por que las he experimentado anteriormente.	√		√		√	
14	Tengo autodisciplina.	√		√		√	
15	Me mantengo interesado en las cosas.	√		√		√	
16	Por lo general encuentro algo en que reírme	√		√		√	
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	√		√		√	
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.	√		√		√	
19	Generalmente puedo ver una situación en varias maneras.	√		√		√	
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.	√		√		√	
21	Mi vida tiene significado.	√		√		√	
22	No me lamento por las cosas 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.	√		√		√	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si es Suficiente

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable [ Si ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Datos del juez validador**

**Apellidos y nombres** Mg: Tamayo Ramon, Joseph Antonio

**DNI:** 45162859

**Especialidad del validador:** Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

**Fecha:** 02 de junio del 2022.



-----  
**Mg. Tamayo Ramon, Joseph Antonio**  
**DNI: 45162859**  
**CTMP: 9937**



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TAMAYO RAMON, JOSEPH ANTONIO DNI 45162859	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</b> Fecha de diploma: 14/08/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
TAMAYO RAMON, JOSEPH ANTONIO DNI 45162859	<b>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA</b> ESPECIALIDAD: OPTOMETRIA Fecha de diploma: 29/04/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
TAMAYO RAMON, JOSEPH ANTONIO DNI 45162859	<b>MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b> Fecha de diploma: 21/12/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/04/2019 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## Base de datos para prueba piloto de la variable riesgo psicosocial

	ISTAS 1	ISTAS 2	ISTAS 3	ISTAS 4	ISTAS 5	ISTAS 6	ISTAS 7	ISTAS 8	ISTAS 9
encuestado 1	1	2	3	2	4	1	3	0	1
encuestado 2	1	1	2	4	4	1	3	1	1
encuestado 3	0	2	1	1	4	0	2	0	0
encuestado 4	1	2	1	1	4	2	2	1	1
encuestado 5	1	3	4	3	4	3	2	2	2
encuestado 6	0	1	3	2	4	1	3	0	1
encuestado 7	1	3	2	2	4	2	2	1	2
encuestado 8	1	2	2	2	4	1	3	0	1
encuestado 9	0	2	3	1	4	1	2	0	1
encuestado 10	1	2	1	1	4	2	2	1	1
encuestado 11	1	1	2	2	4	1	3	1	1
encuestado 12	0	1	1	4	4	0	2	2	2
encuestado 13	1	3	2	3	4	3	2	2	2
encuestado 14	1	2	1	1	4	2	2	1	1
encuestado 15	1	1	2	1	4	1	3	1	1

ISTAS 10	ISTAS 11	ISTAS 12	ISTAS 13	ISTAS 14	ISTAS 15	ISTAS 16	ISTAS 17	ISTAS 18	ISTAS 19	ISTAS 20
1	0	2	2	2	3	0	1	3	0	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
0	1	2	0	0	1	0	1	1	2	3
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	0	3	2	0	2	2	3	3	1	2
1	0	1	1	1	1	0	1	2	0	2
1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1
1	0	2	2	2	2	0	1	1	0	2
2	1	3	2	0	3	1	2	1	1	2
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	0	3	2	2	2	0	1	3	2	1
2	0	3	2	0	2	2	3	3	1	2
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1

## Análisis de Fiabilidad del cuestionario Riesgo Psicosocial laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,788	20

### Base de datos para prueba piloto de la variable resiliencia

	ER 1	ER 2	ER 3	ER 4	ER 5	ER 6	ER 7	ER 8	ER 9	ER 10	ER 11
encuestado 1	5	7	6	6	6	6	4	6	5	3	6
encuestado 2	6	7	7	7	7	7	5	7	6	5	6
encuestado 3	7	7	7	7	3	7	5	7	6	6	6
encuestado 4	5	6	6	7	7	7	6	6	5	5	6
encuestado 5	5	5	6	5	6	6	5	5	4	6	5
encuestado 6	7	7	7	6	6	7	5	7	4	6	5
encuestado 7	5	7	6	6	7	7	6	7	5	5	6
encuestado 8	5	7	6	6	6	6	5	6	5	6	5
encuestado 9	5	7	7	5	4	6	6	6	6	6	6
encuestado 10	5	6	6	7	7	7	6	6	5	5	6
encuestado 11	6	7	7	7	7	7	5	7	6	5	5
encuestado 12	6	7	5	6	6	6	5	5	5	5	6
encuestado 13	5	5	6	5	6	6	5	5	4	6	5
encuestado 14	5	6	6	7	7	7	6	6	5	5	6
encuestado 15	6	7	7	7	7	7	5	7	6	5	4

ER 12	ER 13	ER 14	ER 15	ER 16	ER 17	ER 18	ER 19	ER 20	ER 21	ER 22	ER 23	ER 24	ER 25
3	6	6	5	5	5	5	5	6	5	4	5	7	7
6	6	5	5	7	6	6	5	6	7	6	6	5	7
6	6	6	6	7	7	6	7	5	5	4	6	7	6
6	5	4	6	5	5	7	6	6	7	5	5	5	5
4	6	5	6	7	5	5	5	5	6	5	4	6	5
5	5	6	5	5	7	6	6	6	6	4	4	6	7
6	5	4	6	7	5	6	7	5	5	5	5	7	6
4	6	6	5	6	7	5	5	6	5	5	5	4	7
5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	7	6
5	5	4	6	5	5	7	6	4	7	5	5	5	7
6	6	4	5	7	6	6	5	6	7	6	6	7	6
4	6	5	5	7	7	7	5	6	6	5	5	6	5
4	6	5	6	7	5	5	5	6	6	5	4	6	6
5	5	5	6	6	6	7	6	5	7	5	5	5	7
6	6	5	5	7	6	6	5	6	7	6	6	7	6

Activa

### Análisis de Fiabilidad del cuestionario escala de resiliencia.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	25

## Anexo 6. Autorizaciones



### CARTA DE PRESENTACIÓN

**Asunto:** solicitud de autorización para  
trabajo de investigación

**LIC. PAOLA TORREBLANCA CASTAÑEDA**

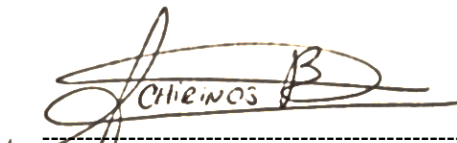
Presidenta de la junta directiva de APTEMO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que yo, Mabel Fabiola Chirinos Bueno con DNI 48453568 estudiante de Posgrado del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo en la sede Lima Norte con código de matrícula 7002513475 expongo los siguiente.

Que, actualmente me encuentro desarrollando mi tesis, motivo por el cual acudo a su persona; a fin de solicitarle la autorización para desarrollar mi trabajo de investigación en la asociación, el título de investigación es: **Riesgo psicosocial y resiliencia en los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022.**

Expresándole mis respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



-----  
**Mabel F. Chirinos Bueno**  
DNI: 48453568

Lima, 04 de Julio del 2022

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Lima, 15 de Julio del 2022

**Srta.**

**Mabel Fabiola Chirinos Bueno**

Estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Norte

**Presente.**

**ASUNTO:** Autorización para desarrollo de  
investigación

Por medio del presente me dirijo a usted para comunicarle que, en atención a su carta, se le **AUTORIZA** desarrollar su investigación titulada: **“Riesgo psicosocial y resiliencia en los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022”**, así como encuestas, requisito obligatorio en el estudio de post grado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Cesar Vallejo.

Sobre el particular y por las razones expuestas, se **AUTORIZA** llevar a cabo su investigación, única y exclusivamente con fines de estudio y sustento de la investigación antes citada, requerido para optar en grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Atentamente.



-----  
**Lic. TM Opt. Paola Torreblanca Castañeda**

Presidenta APTEMO



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD  
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

**Nombre de la Organización:** **RUC:** 20603934165  
ASOCIACION PERUANA DE TECNOLOGIA MEDICA EN OPTOMETRIA -  
APTEMO

**Nombres y Apellidos** **DNI:**  
Paola Torreblanca Castañeda 42679226

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), **AUTORIZO** publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

**Nombre del Trabajo de Investigación:**

Riesgo psicosocial y resiliencia en los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022

**Nombre del Programa Académico:**

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

**Autora:** **DNI:**  
Mabel Fabiola Chirinos Bueno 48453568

Soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima, 15 de Julio del 2022



**Paola Torreblanca Castañeda**

Presidenta APTEMO

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



## ANEXO 7. Consentimiento informado



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es brindar a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza misma, y a su vez el rol que cumplen como participantes.

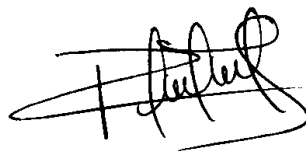
El objetivo general es: Determinar la relación entre riesgo psicosocial y la capacidad de resiliencia de los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022. La presente investigación esta conducida por: Mabel Fabiola Chirinos Bueno, maestriza del programa de post grado en maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad Cesar vallejo

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no se usaran para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

He sido informado(a) sobre el objetivo de la investigación, y reconozco que la información que yo provea en el transcurso la investigación es estrictamente confidencial, ya que el resultado de este estudio será parte de una tesis, que a la vez ayudará a realizar nuevas investigaciones. Por lo tanto, no será utilizada para ningún otro propósito fuera de lo mencionados en este estudio sin mi consentimiento.

Luego de haber leído el consentimiento informado, acepto participar voluntariamente en esta investigación.



## ANEXO 8. Fichas técnicas

### Ficha del instrumento de riesgos psicosociales laborales

Nombre del instrumento	Suseso – Ista 21 versión breve, Versión adaptada y validada del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).
Autor	National Research Centre for the Working Environment - Dinamarca
Año	2000
Adaptado	2007 - 2009 por la Superintendencia de Seguridad Social - Chile
Administración	Colectivo por formulario Google
Sujeto de intervención	Profesionales de la salud visual
Numero de ítems	20
Descripción de la escala	Escala de Likert con 5 opciones

### Ficha del instrumento de resiliencia

Nombre del instrumento	Escala de Resiliencia (ER)
Autor	Wagnild y Young
Año	1993
Adaptado	2002, Adaptación Peruana por Novella
Administración	Colectivo por formulario Google
Sujeto de intervención	Profesionales de la salud visual
Numero de ítems	25
Descripción de la escala	Escala de Likert de 7 puntos

**ANEXO 9.** Fichas de validación

## Validez del instrumento riesgo psicosocial laboral

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magister	Tamayo Ramón, Joseph Antonio	Aplicable
2	Magister	Moreno Yauri, Arlie	Aplicable
3	Magister	Francisco Salinas, Alan Maninho	Aplicable

## Validez del instrumento resiliencia

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magister	Tamayo Ramón, Joseph Antonio	Aplicable
2	Magister	Moreno Yauri, Arlie	Aplicable
3	Magister	Francisco Salinas, Alan Maninho	Aplicable

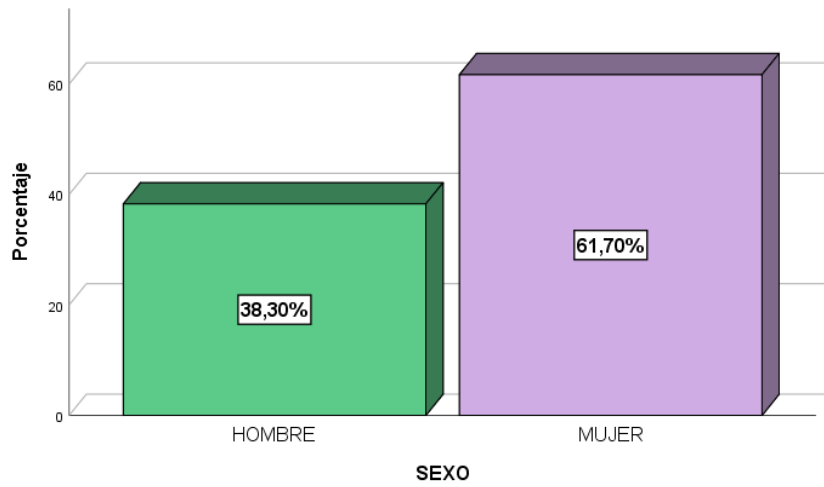
## ANEXO 10. Coeficientes de correlación

Valor numérico	interpretación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa fuerte
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
+0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva fuerte
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación perfecta

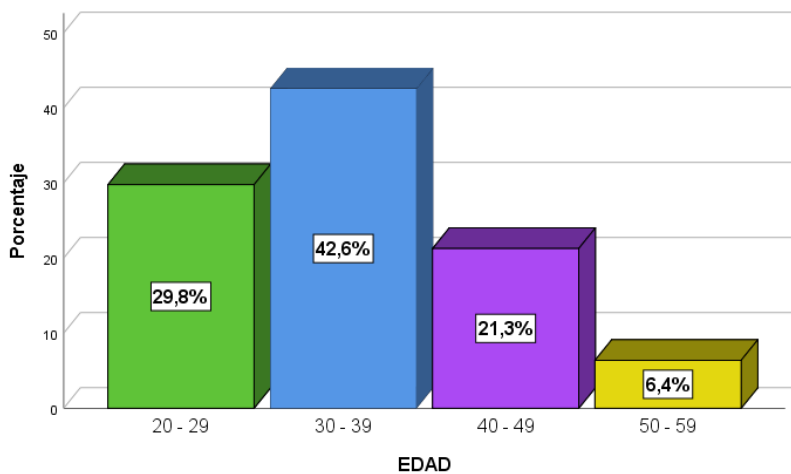
Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305)

## Anexo 11. Gráficos de frecuencias

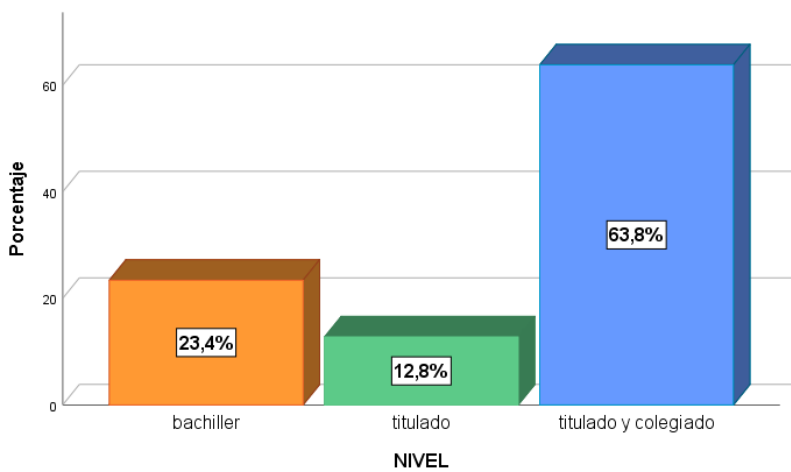
### Frecuencia según sexo



### Frecuencia según edad



### Frecuencia según nivel académico





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CAMPANA AÑASCO DE MEJIA TERESA DE JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Riesgo psicosocial y resiliencia en los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022", cuyo autor es CHIRINOS BUENO MABEL FABIOLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CAMPANA AÑASCO DE MEJIA TERESA DE JESUS <b>DNI:</b> 31035536 <b>ORCID</b> 0000-0001-9970-3117	Firmado digitalmente por: TCAMPANAJ el 15-08- 2022 09:02:40

Código documento Trilce: TRI - 0415161