



UNAP



**FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19
EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA TRANSPORTE
JÚPITER S.R.L. IQUITOS 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

MARIA TERESA VERGARA HUAYABÁN

ASESORES:

Lic. Enf. MARINA GUERRA VASQUEZ, Dra.

Ing. Ind. SAUL FLORES NUNTA, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 003-CGT-FE-UNAP-2023

En Iquitos, a los 12 días del mes de enero del 2023, a horas 09:00a.m., se dió inicio a la sustentación pública de la tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA TRANSPORTE JÚPITER S.R.L. IQUITOS 2021", aprobado con Resolución Decanal N° 005-2023-FE-UNAP, presentado por la Bachiller: MARIA TERESA VERGARA HUAYABÁN, para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería que otorga la Universidad de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado calificador y dictaminador designado mediante Resolución Decanal N° 249-2022-FE-UNAP, está integrado por:

- Lic. Enf. Maritza Evangelina VILLANUEVA BENITES, Dra. - Presidenta
- Lic. Enf. Carmen DÍAZ DE CÓRDOVA, Dra. - Miembro
- Lic. Enf. Guiomar Elizabeth REÁTEGUI RUIZ DE REYNA, Mgr. - Miembro

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas:satisfactorias.....

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación pública y la Tesis han sido.....aprobadas..... con la calificaciónMuy buena.....

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Siendo las 10:30am..... se dió por terminado el acto a la sustentante.

Lic. Enf. Maritza Evangelina VILLANUEVA BENITES, Dra.
Presidenta

Lic. Enf. Carmen DÍAZ DE CÓRDOVA, Dra.
Miembro

Lic. Enf. Guiomar Elizabeth REÁTEGUI RUIZ DE REYNA, Mgr.
Miembro


Lic. Enf. Marina GUERRA VASQUEZ, Dra.
Asesora

Ing. Ind. Saul FLORES NUNTA, Dr.
Aesor



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL DÍA 12 DE ENERO DEL 2023, EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS PERÚ.

JURADOS:



Lic. Enf. MARITZA EVANGELINA VILLANUEVA BENITES, Dra.
Presidenta



Lic. Enf. CARMEN DÍAZ DE CORDOVA, Dra.
Miembro

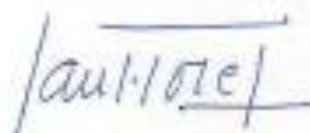


Lic. Enf. GUIOMAR ELIZABETH REÁTEGUI RUIZ DE REYNA, Mgr.
Miembro

ASESORES:



Lic. Enf. MARINA GUERRA VASQUEZ, Dra.
Asesora metodológica



Ing. Ind. SAUL FLORES NUNTA, Dr.
Asesor estadístico



Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

ID de Comprobación:
80259795

Fecha de comprobación:
16.12.2022 20:05:28 -05

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

Fecha del informe:
16.12.2022 20:05:50 -05

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **MARIA VERGARA HUAYABAN**

Recuento de páginas: **39** Recuento de palabras: **9480** Recuento de caracteres: **59090** Tamaño de archivo: **775.77 KB** ID de archivo: **91344599**

18.5% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **3.08%** con la fuente de Internet (<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3620/1/T-UCF-0007-97.p>)

18.5% Fuentes de Internet

1000

..... Página 41

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

3.5% de Citas

Citas

5

..... Página 42

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

A Dios y a mis padres por haber permanecido conmigo durante el proceso de mi crecimiento profesional, siendo para mí los pilares fundamentales.

A mi hijo Khen por ser mi mayor motivación.

Maria Teresa

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, por haberme acogido en sus aulas para desarrollarme como profesional de Enfermería. A los docentes que me brindaron sus conocimientos y experiencia para crecer como persona y profesional de calidad.

A la empresa Transporte Júpiter S.R.L. por darme la oportunidad de desarrollar el estudio de investigación y a sus colaboradores por la valiosa disposición en la etapa de recolección de datos del mismo.

A los miembros del jurado calificador y dictaminador de la tesis: Lic. Enf. Maritza Evangelina VILLANUEVA BENITES, Dra. en calidad de Presidenta, Lic. Enf. Carmen DÍAZ DE CÓRDOVA, Dra. como miembro y Lic. Enf. Guiomar Elizabeth REÁTEGUI RUÍZ DE REYNA, Mgr. como miembro; por los aportes valiosos que contribuyeron en el desarrollo de la investigación.

A la Lic. Enf. Marina Guerra Vásquez, Dra., en calidad de asesora en el desarrollo metodológico de la investigación y al Ing. Ind. Saul Flores Nunta, Dr. por el asesoramiento estadístico y toda la guía brindada durante el desarrollo de tesis.

ÍNDICE GENERAL

	Páginas
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESORES	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Antecedentes	6
1.2. Base teórica	8
1.3. Definición de términos básicos	17
CAPITULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES	18
2.1. Formulación de la hipótesis	18
2.2. Variables y definiciones operacionales	19
CAPITULO III: METODOLOGIA	20
3.1. Tipo y diseño	20
3.2. Diseño muestral	21
3.3. Procedimiento de recolección de datos	22
3.4. Procesamiento y análisis de datos	23
3.5. Aspectos éticos	24
CAPITULO IV: RESULTADOS	25
CAPITULO V: DISCUSION	32
CAPITULO VI: CONCLUSIONES	34
CAPITULO VII: RECOMENDACIONES	35
CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	36
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Escala de estrés laboral	

3. Escala de resiliencia
4. Estadística complementaria
5. Consentimiento informado

ÍNDICE DE TABLAS

		Páginas
Tabla 1	Nivel de estrés laboral en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter durante la pandemia por COVID-19, Iquitos 2021.	26
Tabla 2	Ítems evaluados en la escala de estrés laboral en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.	27
Tabla 3	Nivel de resiliencia en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter durante la pandemia por COVID-19, Iquitos 2021.	29
Tabla 4	Ítems evaluados en la escala de resiliencia en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.	30
Tabla 5	Nivel de estrés y resiliencia en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter durante la pandemia por COVID-19, Iquitos 2021.	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico 1	Nivel de estrés laboral en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter durante la pandemia por COVID-19, Iquitos 2021. 27
Gráfico 2	Nivel de resiliencia en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter durante la pandemia por COVID-19, Iquitos 2021. 31

RESUMEN

El objetivo de la investigación, fue determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021. La metodología de investigación fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal; la población estuvo conformado por 100 trabajadores, el tamaño de la muestra fue de 100 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron dos: la Escala de Estrés Laboral (validez de 0.95% y confiabilidad 66,90%) y la Escala de Resiliencia (validez 87% y confiabilidad 87%). Los resultados al aplicar la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, muestran correlación entre estrés laboral de nivel bajo y la resiliencia de nivel alto, con una significancia $p=0.011$ y negativa con un coeficiente $-,253$. El estudio concluye que, existe correlación significativa y negativa entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.

Palabras claves: Estrés, estrés laboral, resiliencia, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work stress and resilience during the COVID-19 pandemic in workers of the private company Transporte Júpiter, Iquitos 2021. Methodology: the research was quantitative, non-experimental design, correlational and transversal; The population consisted of 100 workers, the sample size was 100 workers. The data collection technique was the survey and the instruments were two: the Work Stress Scale (0.95% validity and 66.90% reliability) and the Resilience Scale (87% validity and 87% reliability). The results when applying the non-parametric statistical test Spearman's Rho, show a correlation between low-level work stress and high-level resilience, with a significance $p=0.011$ and negative with a coefficient -0.253 . The study concludes that there is a significant and negative correlation between work stress and resilience during the COVID-19 pandemic in workers of the private company Transporte Júpiter, Iquitos 2021.

Keywords: Stress, work stress, resilience, workers.

INTRODUCCIÓN

Cuando la Organización Mundial de la Salud declaró como pandemia el año 2020, a la infección COVID-19 causada por el virus SARS-CoV-2, los gobiernos de todos los países afectados tomaron medidas sanitarias a fin de controlar la pandemia como la cuarentena obligatoria, el distanciamiento social, cuidados personales mediante el uso de mascarillas, lavado de manos frecuente, uso de desinfectantes, cierre de lugares de asistencia masiva de personas, cierre de fronteras, entre otras medidas, considerados como cambios radicales que han alterado el estilo de vida de las personas, afectando de manera principal la forma en la que realizaban su trabajo, pues muy pocos se vieron obligados a continuar asistiendo de forma presencial y otros empezaron a trabajar en modalidad remota; sin embargo, estos cambios han alterado el funcionamiento emocional de las personas, generando sentimientos de estrés, ansiedad, miedo, etc., que es necesario investigar en la población en relación con la capacidad de resiliencia que han mostrado.

En ese contexto, el implemento del teletrabajo ha sido todo un reto para muchas empresas, algunas han tenido que lidiar con graves problemas como el aumento del estado ansiolítico de los trabajadores, la perdida de trabajo en equipo, la perdida de relación social, la degradación de la relación jefe-empleado, el enrarecimiento del clima laboral, la perdida de engagement trabajador-empresa, la fuga de talento, entre otros, en definitiva, la pérdida de competitividad .¹

A nivel mundial, según un estudio difundido por Aprende Institute la pandemia de COVID-19 en México ha traído mayor incertidumbre y presión a los trabajadores que tienen que adaptarse al trabajo remoto y a las nuevas condiciones laborales. El nivel de fatiga provocado por la presión del trabajo es el más alto del rango el 75% de los trabajadores padecen esta enfermedad, que es más alta que el 73% presentado en China y el 59% en los Estados Unidos. Según la investigación, la pandemia ha provocado que muchos trabajadores caigan en situaciones de extremo estrés, porque combinan el trabajo en casa con el cuidado de las tareas del hogar o actividades

relacionadas con la familia .² En el 2019, el estrés laboral causó el 30% de las bajas en España, con un alto coste y reducción de la productividad. ³ La pandemia ha generado una serie de dificultades en las personas que trabajan, generando un incremento del 9% a las cifras que se tenía del estrés laboral a inicios del 2020 y un 11% para el tiempo de cuarentena, obteniendo en septiembre un porcentaje de 45% de personas que indican sentirse estresadas por temas laborales.⁴

Por su parte, en América Latina y el Caribe, los reportes muestran que solo uno de cinco colaboradores ha realizado teletrabajo durante el confinamiento, que muchas personas perdieron su trabajo durante la pandemia y que otros debieron realizar trabajo presencial exponiéndose a contagiarse. Esto conlleva a que la resiliencia en el ámbito económico genere mayor preocupación porque solo 20% de los trabajadores pudieran seguir laborando en la pandemia .⁵ La pandemia ha servido para evaluar el estrés y verificar la adecuada labor de los colaboradores, en el trabajo remoto y en las nuevas condiciones a las que debieron adecuarse todos los trabajadores, dado que si bien el teletrabajo puede reducir los riesgos laborales pero el estrés puede incrementar o generar la presencia de alguna enfermedad .⁶

Por otro lado, encontramos que a nivel de Perú en lo que va del año 2021 se han reportado 2.033.606 casos confirmados de coronavirus y 190.906 fallecidos,⁷ no solo son las cifras de infectados las que causan estrés a las personas que actualmente se encuentran trabajando, sino que más del 50% de los peruanos sufren estrés laboral crónico debido al trabajo remoto o al desempleo que la pandemia ha ocasionado; así durante la segunda ola de cuarentena, el 70% de trabajadores peruanos estaban bajo presión laboral, mientras que 71% mostró que la presión causaba depresión laboral, siendo las principales razones de presión laboral en el 39% la fuente del trabajo, en el 27% el desempleo y en 18% la responsabilidad .⁸

Por su parte, en la región Loreto no accedimos a investigaciones publicadas sobre las variables en estudio que son estrés laboral y resiliencia, por lo que no se tiene una visión clara sobre la realidad local. Ante una pandemia, las

reacciones se expresan de maneras diferentes, observándose fallo del mecanismo de afrontamiento, falta de capacidad para adaptarse a los cambios y falta de flexibilidad. La importancia de saber llevarse bien con el entorno, seguir usando la inteligencia en tiempos de adversidad, adaptarse rápidamente en un entorno turbulento, adaptarse a la incertidumbre y mantener la cohesión del equipo es una parte importante y necesaria de la resiliencia ante grandes crisis .⁹

La empresa privada objeto de estudio es Transporte Júpiter S.R.L., que funciona desde el año 1995 en la ciudad de Iquitos, ofreciendo servicios de transporte fluvial, alquiler de maquinarias y alquiler de puerto, y desde el año 2020 funcionaba con 145 colaboradores, de ambos sexos, mayores de 18 años, desempeñando diferentes responsabilidades. La pandemia afectó emocionalmente a los trabajadores, sobre todo cuando 18 de ellos enfermaron con COVID-19 viéndose obligados a guardar cuarentena junto a su familia y algunos dejaron de trabajar por presentar comorbilidades viendo su economía reducida porque pasaron a ser remunerados por EsSalud, el personal administrativo pasó al trabajo remoto y 20 trabajadores salieron de la empresa por término de contrato o por renuncia voluntaria, todo lo cual creó incertidumbre, temor y estrés, exigiendo a la empresa a adoptar cambios para enfrentar esta difícil situación.

La presente investigación aporta información concreta y reciente sobre las variables de estudio en el contexto actual de la pandemia, además se espera que la empresa tome en cuenta los resultados que se vayan a obtener, para que pueda tomar medidas frente a ello y así beneficiar a sus colaboradores. Ante ello, se plantea la problemática de estudio ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021?

El objetivo general fue determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.

Los objetivos específicos fueron:

- Identificar el nivel de estrés laboral durante la pandemia por COVID-19 que presentan los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.
- Identificar el nivel de resiliencia durante la pandemia por COVID-19 que presentan los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.
- Relacionar el nivel de estrés laboral y el nivel de resiliencia durante la pandemia por COVID-19 que presentan los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.

Por otro lado, la presente propuesta investigativa se desarrolló con la finalidad de reunir información de relevancia sobre el estrés laboral y la resiliencia, misma que constituye una contribución al marco social, práctico, teórico y metodológico. De este modo, la relevancia práctica es evidente en la propuesta de actividades y estrategias que posibiliten conseguir una mejora gradual de la realidad identificada en respecto a las variables, en la que los beneficiados son los trabajadores de la institución y la institución en sí misma (justificación social). La relevancia teórica se reflejó en la reunión de bibliografía, así como en la identificación de investigaciones precedentes, referente al estrés laboral y la resiliencia con la finalidad de que puedan contrastados con los resultados obtenidos, de manera que se fortalezca la base teórica preexistente. Por último, la relevancia metodológica se evidenció en la utilización de instrumentos estandarizados en el contexto peruano que permitan reconocer la realidad de las variables de estudio en la población de interés por medio de la reunión de datos objetivos y confiables.

Además, es importante porque las condiciones de salud emocional vividas durante la pandemia provocada por la infección COVID-19, han generado una serie de cambios fundamentales en los estilos de vida de las personas y en ciertos procesos laborales ejercidos e implementados por las empresas, trayendo como consecuencias el aumento de estrés y la dificultad de adaptación de los trabajadores a los nuevos cambios establecidos por el gobierno como forma de control de la pandemia, sobre todo en los de mayor edad. El conocimiento resultante fue útil para que la empresa mejore las

condiciones del entorno laboral a fin de proteger no solamente la salud física sino también la salud mental de sus colaboradores y familias, mediante controles periódicos de la salud física e incluso una evaluación mental que en el marco de la pandemia por COVID-19. Los resultados son de utilidad para la formación profesional, como antecedentes para nuevas investigaciones sobre el tema y podrán ser replicados en otras empresas afectadas por la pandemia. Las estrategias de diseminación y utilización de los hallazgos de la investigación, son publicados en el repositorio de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, desde donde tendrá libre acceso la comunidad científica.

El desarrollo de la investigación fue viable porque fue desarrollada por la propia investigadora, utilizando los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para dicho fin; asimismo, se obtuvo la participación de los trabajadores de la empresa de transporte seleccionada; respetando los principios éticos para investigar el problema. La limitación fue que las variables de estudio no fueron suficientemente estudiadas en Iquitos y en el grupo laboral de estudio, por ello los antecedentes fueron escasos en todo nivel. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, de diseño no experimental correlacional y transversal. La población estuvo conformado por 100 trabajadores de la empresa privada de Transporte Júpiter, y el tamaño de la muestra fue igual a la población, es decir, 100 trabajadores.

El informe está estructurado en VIII capítulos: el Capítulo I: Marco teórico; Capítulo II: Hipótesis y variables; Capítulo III: Metodología; Capítulo IV: Resultados; Capítulo V: Discusión; Capítulo VI: Conclusión; Capítulo VII: Recomendaciones; Capítulo VIII: Referencias bibliográficas.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el año 2021, se desarrolló un estudio de tipo básica, nivel correlacional transversal y diseño no experimental, que consideró una muestra de 93 trabajadores de una florícola de Ecuador, con el objetivo de analizar la relación entre estrés y variables socio laborales, así como identificar los niveles de estrés, mediante la aplicación de cuestionarios para la recolección de datos. La investigación determinó una relación no significativa entre la variable estrés laboral y las variables sociodemográficas sexo ($p = 0.065$), puesto de trabajo ($p = 0.610$), nivel de instrucción ($p = 0.103$), antigüedad laboral ($p = 0.640$); asimismo, se encontró predominancia de un nivel medio de estrés en el 31,2% de trabajadores, con mayor notoriedad en varones. El trabajo concluyó que, la pandemia por COVID-19 no ha perjudicado de la misma forma a los colaboradores de la empresa objeto de estudio.¹⁰

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo básica, diseño no experimental, de alcance correlacional, descriptiva, con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y clima laboral en 98 colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, empleando la aplicación de encuestas dirigidas a la recogida de información, misma que apoyó una relación inversamente significativa ($Rho = -0,511$; $p=0,000 < 0,05$) entre las variables; así también, se encontró un nivel medio de estrés laboral en el 70,4% de trabajadores.¹¹

En el 2021, se desarrolló un estudio de diseño no experimental y nivel correlacional descriptivo, que tomó en consideración una muestra de 408 policías de Lima, de los que 219 eran varones (53.67%), con la finalidad de relacionar la capacidad resiliente y el estrés en efectivos policiales que se desempeñan en la ciudad de Lima en tiempos de COVID-19, para lo que se empleó cuestionarios como instrumentos para la recolección de

datos. La investigación determinó: un nivel prevalentemente medio de resiliencia en el 40% de los participantes y un nivel alto de estrés en el 61%; también, determinó una relación significativa entre la actitud resiliente y el estrés ($\chi^2 = 31.359$; $p = 0.002$), concluyendo que la capacidad resiliente permite adaptarse a las exigencias del contexto y tener un desempeño adecuado, a pesar de los niveles alto de estrés encontrados.¹²

En el 2020, se desarrolló una investigación de tipo básica, descriptiva, de diseño no experimental, transversal, que incluyó como muestra de estudio a 125 trabajadores de una empresa privada, con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia, en trabajadores del área de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2020. El estudio determinó que: el 44% del total de trabajadores presentaron un nivel medio de estrés laboral, 31,2% nivel bajo y 28,8% un nivel alto de estrés laboral. El trabajo concluyó que, la presencia de estrés laboral, se debe a la manera en que son estructurados los puestos de trabajo y que ciertos colaboradores pueden verse más afectados que otros en el contexto de la pandemia.¹³

1.2. Base teórica

Estrés laboral

El estrés, se define como la respuesta a los requerimientos que la persona experimenta debido a las perturbaciones de su pasado o futuro, considerado como aquello que impulsa al sujeto a realizar un determinado acto como respuesta ante algún suceso. En exceso puede desencadenar enfermedades o empeorarlas. No es lo que ocurre en sí, sino cómo responde el sujeto frente a ello.¹⁴

El hombre se encuentra expuesto a constantes cambios del entorno que lo rodea, luego que las distingue procura responder ante ellas a través de comportamiento propios de él que pueden ser innatos o aprendidos; cuando sus comportamientos para hacer frente a los constantes cambios es que ocurre el estrés, sobre todo cuando son nuevos y alteran las actividades que realiza el hombre .¹⁵ El estrés se encuentra presente en muchos factores de nuestra vida cotidiana, si estuviéramos sometidos a constantes agentes estresores y si el individuo se hace un adecuado afrontamiento podría disminuir significativamente su energía junto con las defensas de su sistema inmune, esto posibilita que desarrolle alguna enfermedad, que pueda retrasar la recuperación de una ya existente o empeorarla .¹⁶

El estrés laboral, se define como la reacción en el ámbito laboral de la persona, porque tiende a alterar negativamente el bienestar físico y psicológico del trabajador y a la vez afecta la eficacia de la empresa. Las personas reaccionan de diferente manera a los mismos estresores, siendo los principales causantes de estrés: el jefe, el ambiente emocional de trabajo, ambiente físico de trabajo, cargas laborales, deficiente administración de tiempo, falta de control del propio trabajo, escasa remuneración, falta de reconocimiento, crecimiento profesional, uso de la tecnología, miedo a perder el empleo, y otros .¹⁴

Se han detectado que son diversos los factores que contribuyen al incremento del estrés laboral y se han determinado tres dimensiones que los resumen, estas son: el cansancio emocional, retraimiento social obligatorio y la modificación de la modalidad laboral o el desempeñar tareas domésticas. ¹⁹

Etapas del estrés

Las etapas del proceso de estrés, son tres:

- **Reacción de Alarma:** Cuando la persona se siente amenazada por agentes externos, su organismo se altera fisiológicamente gracias a la activación de unas glándulas, en particular el hipotálamo, la hipófisis y las glándulas suprarrenales. Cuando el cerebro identifica el amago o peligro, incita a que el hipotálamo fabrique "factores liberadores" que se conforman por sustancias específicas que sirven de emisarios para determinadas zonas corporales. Dentro de las sustancias específicas se tiene a la hormona ACTH (Adrenal Cortico Trophic Hormone) y cumple el rol de emisario fisiológico que recorre el torrente sanguíneo hacia la corteza de la glándula suprarrenal, esta elabora cortisona u otras hormonas llamadas corticoides; asimismo otro emisario que recorre la vía nerviosa del hipotálamo a la médula suprarrenal para avivar la evacuación de adrenalina. Son estas hormonas las causantes de las respuestas orgánicas. ²⁰
- **Estado de Resistencia:** Ocurre en el momento que el sujeto es expuesto por largo tiempo a agentes lesivos físicos, químicos, biológicos o sociales, el organismo continúa con la adaptación de los sucesos ocurridos de forma continua, podrían disminuir sus aptitudes de respuesta por el cansancio que generan las glándulas del estrés. En esta etapa se da una armonía dinámica u homeostasis entre los ámbitos internos y externos del sujeto, cuando el organismo posee capacidad de soportar mucho tiempo no hay inconvenientes, de no ser así se procederá a continuar con la siguiente etapa. ²⁰

- Fase de Agotamiento: Poco a poco se reduce la efectividad de respuesta del organismo, una alargada exposición al estrés puede generar una avería que puede ocasionar un daño significativo de capacidades fisiológicas y esto contribuye a que aparezca la etapa de agotamiento, en la que el sujeto cede a las demandas y disminuye significativamente sus capacidades para ajustarse y relacionarse con su medio .²⁰

En cuanto a la sintomatología del estrés relacionada con la presencia de COVID-19 se pueden identificar tres tipos:

- Fisiológicos: La persona empieza a tener un incremento en su ritmo cardiaco o presión arterial, hiperventilación, el organismo empieza a segregar adrenalina y cortisol, que son las hormonas del estrés
- Emocionales: El sujeto comienza a experimentar irritación y ansiedad.
- Cognitivos: El individuo siente disminución o restricción en el interés y apreciación que le presta a las cosas o sucesos, además de la pérdida de memoria leve, también presenta respuestas conductuales que pueden ser violentas, imprudentes, lo cual puede orillarlos a perpetuar equivocaciones .²¹

Tratamiento del estrés laboral

Existen diversas formas de contribuir a disminuir los niveles de estrés laboral, entre ellos están:

- Autoayuda: cuando la persona misma aprende a identificar los factores estresores que no le resultan fáciles de manejar, poniendo en práctica: el intento de crear relaciones agradables con los compañeros, organizar adecuadamente el tiempo, no sobrecargarse de trabajo, caminar para tomar aire fresco en el horario de almuerzo, respetar el horario laboral, no descuidar la alimentación saludable ni a su familia por el trabajo, identificar situaciones que no se logran cambiar, reforzar los pensamientos favorables y visualizar los problemas de la manera menos conflictiva posible. Fuera del trabajo, intentar disminuir el consumo de alcohol, conservar un estilo de vida saludable, practicar

algún deporte o rutina de ejercicios, implementar alguna técnica de relajación o actividad en la rutina que ayude a relajarse .²²

- Apoyo del jefe directo y de los directivos de la empresa: A muchas personas les resulta complicado aceptar que están atravesando por un proceso de estrés laboral, generalmente por miedo a ser desestimado por su jefe inmediato o compañeros. Aún con todo eso, la persona debería reconocer sus limitaciones y compartir el estrés que está padeciendo con la persona más allegada si todavía no llega a un nivel insoportable, de ser el caso comunicarlo a su superior para encontrar una solución .²²
- Terapia Cognitiva Conductual (TCC): se centra en utilizar el diálogo para disminuir la ansiedad y el estrés en la persona. En este proceso la persona debe prestar atención a la manera en que sus pensamientos contribuyen a perjudicar sus sentimientos y comportamiento. Se realiza con el propósito de modificar la manera en que la persona piensa y actúa, lo que le sirve para enfrentar sus pensamientos y sentimientos destructivos .²²

Medición del nivel de estrés laboral

El estrés se evalúa mediante instrumentos psicométricos que permiten determinar sus niveles, como el cuestionario sobre estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), que consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales, agregados en las áreas de: mejora de las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos y temporales del puesto, estilos de dirección y liderazgo, gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías, estructura organizacional y clima organizacional. Califica al nivel de estrés como: bajo, cuando hay poca presencia de estrés; intermedio, cuando hay moderada presencia de estrés; y alto, cuando hay presencia elevada de estrés .²³

COVID-19 y estrés laboral

Desde que se identificó la presencia del COVID-19 y su repercusión a nivel mundial, se han evidenciado cambios en diversos aspectos de la vida, lo cual no ha sido exceptuado en el campo laboral, haciéndose evidente por medio de signos asociados al estrés en el entorno laboral, el mismo que ha venido adquiriendo mayor presencia en la sociedad, debido a las medidas preventivas adoptadas por la propagación de la COVID-19, en las que se consideró el aislamiento social obligatorio, ejercicio del teletrabajo, utilización de herramientas tecnológicas, reducción de sueldos, disminución de ingresos e incremento de gastos, recortes de personal, entre otros factores perjudiciales.^{17, 18}

Resiliencia

La resiliencia, es un término que surge desde el año 1980 y se consideraba como la oportunidad de regresar a la vida luego de una agonía psíquica traumática o en circunstancias desfavorables, pese a la dificultad que implica realizar un nuevo comienzo luego de un episodio traumático o desagradable.²⁴

El término resiliencia proviene de la palabra inglesa resilience, resiliency, que significa “resalto, elasticidad”; también proviene del latín “resilio” que significa “saltar hacia atrás, volver a saltar, rebotar, ser rechazado, reducirse y comprimirse”. Tanto en el idioma inglés como en el francés se le emplea para la ingeniería mecánica y la tecnología, se trata sobre la propiedad que posee la materia para resistirse a algún daño ocasionado por la presión, golpes o encuentros.²⁵

Trata sobre las competencias que posee el sujeto y que emplea para afrontar diversas dificultades como el estrés o las habilidades que posee para reponerse prontamente. Sirve para revivir de alguna dificultad, ajustarse y reponerse para volver a una vida elocuente y beneficiosa, y para afrontar adecuadamente situaciones o acontecimientos graves.¹⁴

Diversas teorías de la resiliencia concuerdan en que las personas resilientes poseen 3 características: aceptación pertinaz de la realidad, insondable certeza de que la vida tiene un sentido y habilidad inconcebible para repentizar. ^{26, 27}

Dentro del ámbito laboral se considera que la resiliencia aumenta las posibilidades de eludir alteraciones en dominios estables, brinda transigencia y pertinencia para elaborar un sistema sostenible. Se debe evitar que aparezcan dominios inestables y esto demanda de grandes esfuerzos por parte de los colaboradores de la organización, esto los obliga a ser más competitivos y fortalecer su resiliencia. Por ello, se afirma que la resiliencia organizacional brinda ideas para que tanto las organizaciones como los individuos puedan conseguir resultados favorables, pese a infortunios, presiones y obstáculos significativos. ²⁸

Componentes o elementos de la resiliencia

La resiliencia está conformada por dos componentes, que son:

- Competencia Personal: referido a la confianza del sujeto sobre sí mismo, su independencia, la forma en que toma decisiones, lo invencible que puede ser frente a diversas situaciones, el poder e ingenio con el que afronta situaciones cotidianas y perseverancia con la que realiza una determinada actividad.

- Aceptación de Uno Mismo: referido a la forma en que el individuo se puede adaptar, la manera en que considera las cosas o situaciones, la permisividad que se permite al solucionar problemas, la manera en que consigue el equilibrio de vida, la paz y aceptación a la vida a pesar de los infortunios. ³¹

Medición de la resiliencia

La resiliencia puede ser medida con la ayuda de instrumentos psicométricos estandarizados, que puedan determinar sus niveles, como: alto, medio y bajo. ³¹

Resiliencia y COVID-19

Se precisa que la resiliencia debe comprenderse como dependiente al contexto de la persona, influenciada por políticos, históricos y temporales condiciones como el COVID-19. Además, se deben considerar los episodios pasados del sujeto, experiencias desagradables, condiciones psicológicas o médicas, pocos recursos; de este modo se entiende que la resiliencia no resulta fácil de construir para todas las personas y se evidencia en el contexto actual de la pandemia por COVID-19 y las diversas respuestas de los individuos .²⁹

En el contexto actual la resiliencia de las personas se encuentra ligada en gran medida con el apoyo que recibe del exterior y por los recursos que tiene a su alcance, una persona con ingresos económicos y una red de apoyo fijo, no tendrá las mismas condiciones que otra que haya perdido el trabajo y resida en un departamento o vivienda multifamiliar; definitivamente el nivel socioeconómico, lo laboral, apoyo social y los ingresos económicos ayudan que sea más factible afrontar la pandemia. En definitiva, la inestabilidad laboral, la falta de atención médica y la escasez de recursos básicos son lo que no contribuye a que la persona pueda desarrollar o potenciar su resiliencia .³⁰

Teorías o Modelos, que fundamentan la investigación

Se ha accedido a dos modelos que sustentan a la investigación, que son:

Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI): propuesto por Johannes Siegrist (Suiza, 1996), que fundamenta que el estrés se relaciona con el trabajo y se conceptualiza como la falta de equidad en la reciprocidad de los esfuerzos realizados y la recompensa recibida en el trabajo. Por tanto, el modelo se preocupa por la reciprocidad social y refleja la justicia distributiva en el trabajo. En el modelo, esfuerzo significa las demandas y obligaciones a las que se enfrenta el empleado, y recompensa significa el dinero, la estima y las oportunidades profesionales (o seguridad laboral) que espera obtener a cambio, no solo

por parte del empleador sino también de la sociedad en general. La hipótesis esfuerzo-recompensa (ERI) establece que, es la combinación de alto esfuerzo y la baja recompensa (desequilibrio esfuerzo-recompensa) lo que aumenta el riesgo de mala salud sobre los riesgos asociados con cada uno de los componentes por sí solo. La experiencia de falta de reciprocidad crea sentimientos negativos en un empleado. A largo plazo, esto aumenta la susceptibilidad a la enfermedad como resultado de reacciones de tensión continuas en el sistema nervioso autónomo.³² Esta teoría muestra que la presencia o sobrecarga de factores estresores propios de la labor que realiza un trabajador aunado a las nuevas normas establecidas por la presencia de la pandemia COVID-19, pueden conllevar a que la persona desarrolle estrés laboral y mucho más cuando no siente que recibe una recompensa que vaya acorde con todos los esfuerzos que realiza para contribuir a la organización donde labora.

Modelo de autogestión y desarrollo del liderazgo: propuesto por Mitchell Rothstein (Canadá, 2010), que especifica que los factores y procesos que limitan y permiten a las personas ser resilientes y prosperar en el lugar de trabajo. Este modelo dinámico y orientado a procesos, define a la resiliencia como un proceso dinámico que se desarrolla con el tiempo que involucran procesos y situaciones de autorregulación, puede servir para guiar exámenes de adaptación y desarrollo en respuesta a experiencias adversas altamente desafiantes en el lugar de trabajo, que involucra la interacción entre la persona y el entorno. El modelo fue desarrollado para capturar los elementos y procesos clave involucrados en la recuperación error del fracaso, la desilusión y la decepción en el lugar de trabajo. Considera a la resiliencia como un conjunto de factores protectores y procesos dinámicos, esa función para ayudar a un individuo a regresar a un deseado nivel de bienestar y rendimiento. Los procesos de resiliencia representan factores de regulación emocional, capacidad conductual y procesos cognitivos, que pueden ayudar a un individuo a recuperarse de un evento adverso. Este modelo ha desarrollado un funcional y convincente modelo de resiliencia en el lugar de trabajo que puede ayudar a estudiar y comprender lo que puede ayudar al individuo, y lo que puede

obstaculizar en lo que respecta a actuar en la contemporaneidad organizacional y después de un revés significativo.³³

1.3. Definición de términos básicos

Estrés. Es la respuesta a los requerimientos que la persona experimenta debido a las perturbaciones de su pasado o futuro, que impulsa al sujeto a realizar un determinado acto como respuesta ante algún suceso .¹⁴

Estresor. Son estímulos identificados como objetos o sujetos, que pueden alterar la armonía de un organismo porque producen o activan la reacción del organismo frente al estrés .¹⁴

Distrés. Considerado como el estrés negativo que se caracteriza por la presencia de emociones negativas que se originan por una circunstancia de estrés que la persona no ha podido manejar correctamente y como resultado de ello se puede ver afectado el organismo del sujeto. ¹⁴

Eutrés. Considerado como el estrés positivo que facilita el ajuste y supervivencia, significando una ganancia para quien lo experimenta porque lo impulsa a esforzarse y trabajar en sus habilidades para sobrevivir en el ambiente al que pertenece. ¹⁴

Homeostasis. Es el momento en el que el organismo consigue armonía interna, después de regularizar las funciones del organismo .¹⁴

Resiliencia. Es la capacidad de afrontar las circunstancias adversas de la vida, salir airoso y conseguir un cambio positivo de ello, debido al aprendizaje obtenido .²⁴

Estrés laboral. Es la reacción en el ámbito laboral de la persona, porque tiende a alterar negativamente el bienestar físico y psicológico del trabajador y a la vez afecta la eficacia de la empresa .¹⁴

CAPITULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis General

Existe relación estadística significativa entre estrés laboral y resiliencia durante la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.

2.2. Variables y definiciones operacionales

Variable	Definición	Tipo por su relación	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Estrés laboral	Es la reacción en el ámbito laboral de la persona, porque tiende a alterar negativamente el bienestar físico y psicológico del trabajador y a la vez afecta la eficacia de la empresa.	Independiente	Nivel de Estrés	Ordinal	Bajo	De 1 a 46 puntos	Escala de estrés laboral
					Intermedio	De 47 a 93 puntos	
					Alto	De 94 a 125 puntos.	
Resiliencia	Capacidad de afrontar las circunstancias adversas de la vida, salir airoso y conseguir un cambio positivo de ello, debido al aprendizaje obtenido.	Dependiente	Nivel de Resiliencia	Ordinal	Bajo	De 1 a 46 puntos	Escala de resiliencia
					Medio	De 47 a 93 puntos	
					Alto	De 94 a 125 puntos	

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño

Tipo de estudio

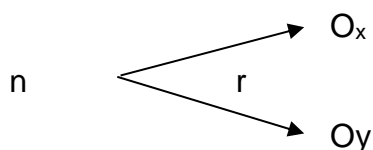
El tipo de estudio fue el cuantitativo, porque se realizó la recopilación y análisis de la información para dar respuesta a las preguntas planteadas y para probar las hipótesis formuladas, utilizando la estadística.³⁴

Diseño del estudio

De diseño fue el no experimental, correlacional, transversal.

No experimental, porque ninguna de las variables fue sometida a adulteración de forma deliberada. De correlación, porque el objetivo fue determinar la relación o grado de asociación existente entre las dos o más variables estudiadas. Transversal, porque los datos fueron recolectados en un solo momento del tiempo.³⁵

El diagrama del diseño es:



Especificaciones:

n : Muestra

O_x : Observaciones en la variable independiente (Estrés laboral)

O_y : Observaciones en las variable dependiente (Resiliencia)

r : Relación entre las variables de estudio.

3.2. Diseño muestral

Población de estudio

Estuvo constituido por todos los trabajadores o colaboradores de la empresa privada de Transporte Júpiter, que se encontraban laborando el

año 2021, en un total de 100 trabajadores, de 18 años a más, de ambos sexos.

Tamaño de la población de estudio

Para determinar el tamaño de la población, no fue necesario utilizar ningún tipo de cálculo ni fórmula estadística, porque se trabajó con el 100% de la población de estudio, es decir, que se constituyó por los 100 colaboradores de la empresa.

Tipo de muestreo o selección de la muestra

El muestreo considerado fue el no probabilístico por conveniencia, puesto que no se seleccionó mediante una fórmula estadística, sino que se trabajó con el 100% de la población, de manera que la muestra seleccionada estuvo conformada por un total de 100 trabajadores de la Empresa de Transporte Júpiter.

Criterios de selección

Para delimitar la muestra de estudio, los criterios de inclusión fueron: ser trabajador de la empresa de transporte Júpiter, de 18 años a más, de ambos sexos, que deseen participar voluntariamente firmando el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión fueron: que trabajen en una empresa de transporte diferente y que no acepte participar voluntariamente.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos, se realizó de forma siguiente:

1. Se solicitó el permiso correspondiente a la Gerencia de la Empresa de Transporte Júpiter por medio de una solicitud emitida por el decanato de la Facultad de Enfermería de la UNAP.
2. Una vez obtenida la autorización, se procedió a realizar las coordinaciones respectivas con la gerencia de la empresa en relación

a la disponibilidad horaria de los trabajadores y la disposición de un ambiente para aplicar los instrumentos de medición.

3. Teniendo en cuenta dichas coordinaciones, se procedió a realizar una reunión con los trabajadores, en donde se les expuso los aspectos principales del estudio, tales como los objetivos, los beneficios y consecuencias de su participación.
4. El día de recolección de datos, se dio a conocer el consentimiento informado y si aceptaban participar voluntariamente en la investigación, firmaban el documento.
5. Seguidamente, se presentaron los instrumentos para su respectivo llenado, exponiéndoles las indicaciones respectivas y la predisposición de aclarar cualquier duda que surgiera en el proceso, contando con el acompañamiento de la investigadora.
6. La aplicación de los instrumentos en la muestra, tuvo una duración de 15 días, en un tiempo aproximado de 30 minutos.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados, son dos:

- a) Escala de Estrés Laboral: Creado por Ivancevich y Matteson (Estados Unidos, 1981), con la finalidad de obtener información sobre el estrés laboral. Es una escala tipo Likert, compuesto por 25 ítems con una calificación bajo escala Likert de 5 puntos, donde el mayor puntaje corresponde a la respuesta totalmente de acuerdo. Las respuestas son: TA=Totalmente de acuerdo, DA=De acuerdo, I=Indiferente, ED=En desacuerdo y TD=Totalmente en desacuerdo. Se califica como: nivel de estrés bajo, cuando tiene de 1 a 46 puntos; Intermedio, de 47 a 93 puntos; y alto, de 94 a 125 puntos. Tiempo aproximado de aplicación es de 15 minutos.
- b) Escala de Resiliencia: Creada por Wagnild y Young (Estados Unidos, 1993), y adaptado por Gómez para ser aplicado en la población limeña de Perú, con la finalidad de medir la resiliencia. Consta de 25 ítems divididos en 5 dimensiones (ecuanimidad, sentirse bien solo,

confianza en sí mismo, perseverancia y satisfacción) que son calificadas en una escala Likert de 5 puntos (1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo), conduciendo a una ubicación en tres niveles de acuerdo a percentiles, siendo así que el nivel bajo corresponde de 1-46; el nivel medio de 47-93; el nivel alto de 94-125.

Validez y confiabilidad

Los instrumentos no requirieron ser sometidos a validación, dado que son estandarizados y suficientemente validados. Así, la escala de Estrés Laboral, fue sometido a criterio de jueces expertos que aprobaron el contenido de los ítems con alfa de Cronbach de 0,669; mientras que la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, obtuvo un alfa de Cronbach 0,87 y una validez por análisis factorial exploratoria mediante la Prueba KMO y el test de Bartlett con un valor de 0,87.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Los resultados fueron organizados en una base de datos en el programa Microsoft Excel y sistematizados por el programa estadístico SPSS 22, en español. En el análisis de datos, se empleó la estadística descriptiva para presentar la distribución de frecuencias de los datos en las tablas y gráficos correspondientes y se utilizó la estadística inferencial mediante la prueba estadística no paramétrica Coeficiente de correlación Rho Spearman para determinar la correlación entre las variables en estudio y presentarlo en las tablas y gráficos correspondientes.

3.5. Aspectos éticos

La investigación se presentó al comité de ética de la Facultad de Enfermería de la UNAP, para su revisión y posterior aprobación.

Se basó en los siguientes principios bioéticos:

- Principio de beneficencia: tiene su fundamento en hacer el bien a las personas y no perjudicarlas, sentir empatía.
- Principio de no maleficencia: referido a no privar el cuidado hacia las personas, evitar ocasionar cualquier tipo de malestar, ya sea físico, mental, social o psicológico.
- Principio de justicia: uno de sus fundamentos es la equidad, no debe evidenciarse algún tipo de preferencia o discriminación .³⁶
- Consentimiento informado: cualquier investigación que requiera la participación de seres humanos necesita contar con un consentimiento informado para que además de informar al participante sobre la investigación, también pueda brindar por escrito su consentimiento para participar de la investigación de forma voluntaria .³⁷

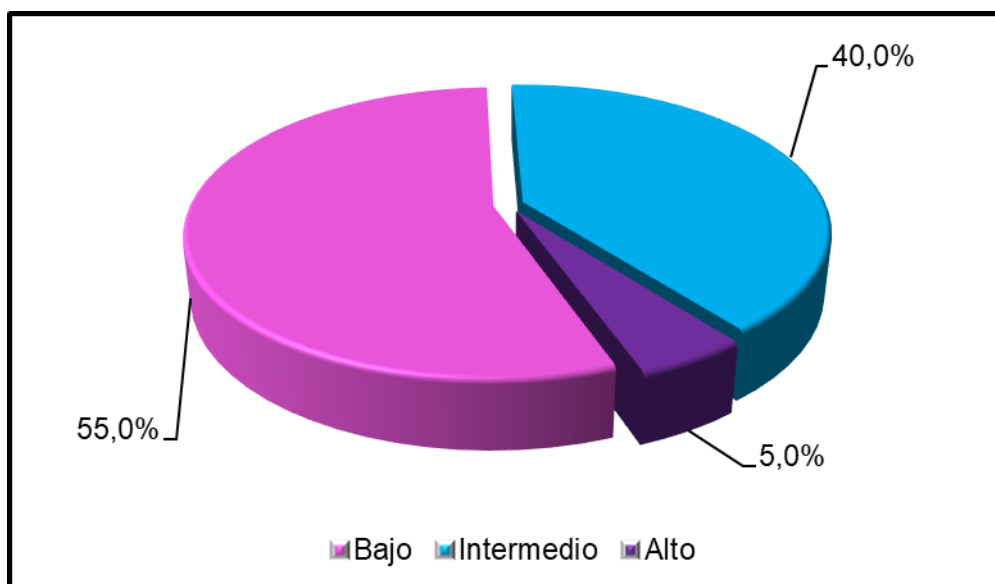
CAPITULO IV: RESULTADOS

Tabla 1: Nivel de estrés laboral en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter durante la pandemia COVID-19, Iquitos 2021.

Estrés	ni	%
Bajo	55	55,0
Intermedio	40	40,0
Alto	5	5,0
Total	100	100,0

Fuente: elaborado por la investigadora

Gráfico 1: Nivel de estrés laboral en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter durante la pandemia COVID-19, Iquitos 2021.



De acuerdo a la tabla y gráfico 1, se evidencia que los trabajadores tuvieron un 55% de nivel de estrés bajo; el 40% obtuvo nivel de estrés medio y 5% estrés de nivel alto. Por tanto, se infiere que el nivel de estrés en la empresa de transporte Júpiter ubicado en Iquitos es medio.

Tabla 2: Ítems evaluados en la escala de estrés laboral en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.

N°	Ítems evaluados	1		2		3	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Mis compañeros no comprenden la misión y metas de la organización.	63	63,0	19	19,0	18	18,0
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	70	70,0	22	22,0	8	8,0
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	78	78,0	2	2,0	20	20,0
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo, es limitado.	62	62,0	14	14,0	24	24,0
5	Mi superior no me defiende ante los jefes.	72	72,0	15	15,0	13	13,0
6	Mi supervisor no me respeta.	79	79,0	2	2,0	19	19,0
7	Soy parte de un grupo de trabajo con falta de colaboración estrecha.	76	76,0	12	12,0	12	12,0
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	75	75,0	7	7,0	18	18,0
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	82	82,0	4	4,0	14	14,0
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	72	72,0	5	5,0	23	23,0
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	79	79,0	2	2,0	19	19,0
12	Una persona a mi nivel, tiene poco control sobre el trabajo.	79	79,0	4	4,0	17	17,0
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	76	76,0	9	9,0	15	15,0
14	No se dispone de conocimientos técnicos para seguir siendo competitivo.	77	77,0	12	12,0	11	11,0
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	78	78,0	7	7,0	15	15,0
16	La estructura formal tiene mucho papeleo.	56	56,0	30	30,0	14	14,0
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	78	78,0	4	4,0	18	18,0
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	74	74,0	13	13,0	13	13,0
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	74	74,0	15	15,0	11	11,0
20	La organización carece de dirección y objetivo.	84	84,0	6	6,0	10	10,0
21	Mi equipo me presiona demasiado.	73	73,0	10	10,0	17	17,0
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	77	77,0	12	12,0	11	11,0
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	61	61,0	10	10,0	29	29,0
24	La cadena de mando no se respeta.	73	73,0	5	5,0	22	22,0
25	No se dispone de la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	67	67,0	0	0,0	33	33,0

Fuente: elaborado por la investigadora

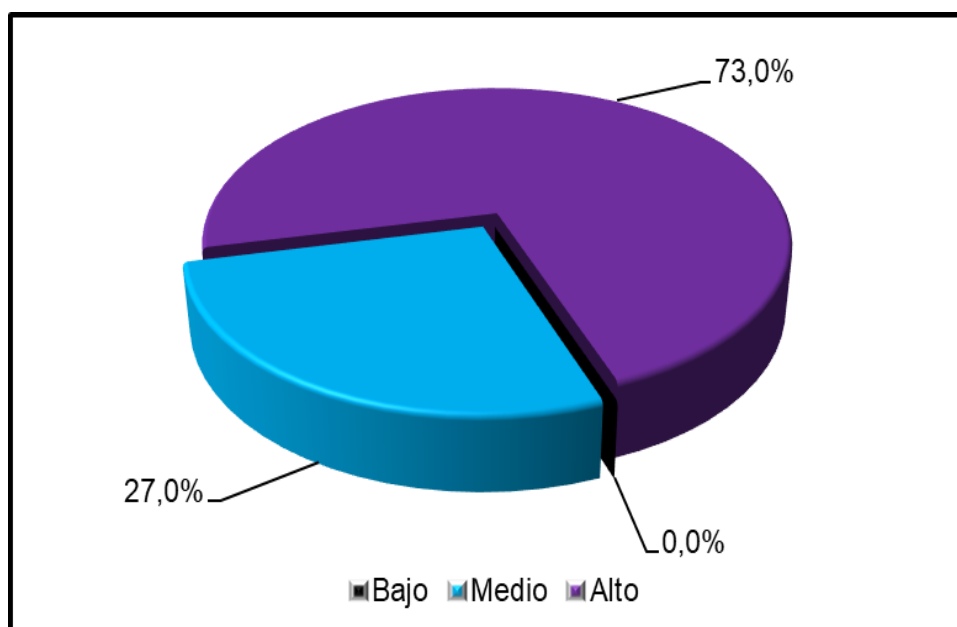
La tabla 2, muestra que los ítems que tuvieron mayor influencia en el nivel de estrés laboral, fueron: un 84% contestó que “la organización carece de dirección y objetivo”, el 82% contestó “mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización”, 79% indicaron “Mi supervisor no me respeta”, “las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño” y “Una persona a mi nivel, tiene poco control sobre el trabajo”, respectivamente y 78% marcaron “No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo”.

Tabla 3: Nivel de resiliencia en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter durante la pandemia COVID-19, Iquitos 2021.

Nivel de resiliencia	Ni	%
Bajo	0	0,0
Medio	27	27,0
Alto	73	73,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Gráfico 2: Nivel de resiliencia en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter durante la pandemia COVID-19, Iquitos 2021.



La tabla y gráfico 2, evidencian que el 73% de los colaboradores de la empresa privada Júpiter obtuvieron un nivel de resiliencia alta, el 27% nivel de resiliencia medio y 0% nivel de resiliencia baja.

Tabla 4: Ítems evaluados en la escala de resiliencia en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.

N°	Ítems evaluados	1		2		3	
		ni	%	ni	%	ni	%
1	Cuando planifico algo lo realizo	1	1,0	14	14,0	85	85,0
2	Soy capaz resolver mis problemas.	7	7,0	22	22,0	71	71,0
3	Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás.	16	16,0	19	19,0	65	65,0
4	Es importante mantenerme interesado/a en algo.	14	14,0	12	12,0	74	74,0
5	Si debo hacerlo, puedo estar solo(a).	9	9,0	3	3,0	88	88,0
6	Estoy orgulloso/a de haber podido alcanzar metas en mi vida.	13	13,0	7	7,0	80	80,0
7	Generalmente me tomo las cosas con calma.	14	14,0	2	2,0	84	84,0
8	Me siento bien conmigo mismo/a.	1	1,0	17	17,0	82	82,0
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	14	14,0	29	29,0	57	57,0
10	Soy decidido/a.	4	4,0	15	15,0	81	81,0
11	Soy amigo/a de mí mismo.	2	2,0	10	10,0	88	88,0
12	Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas.	22	22,0	28	28,0	50	50,0
13	Considero cada situación de manera detallada.	19	19,0	11	11,0	70	70,0
14	Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares.	14	14,0	9	9,0	77	77,0
15	Soy auto disciplinado/a.	19	19,0	14	14,0	67	67,0
16	Por lo general encuentro de que reírme.	21	21,0	27	27,0	52	52,0
17	La confianza en mí mismo/a me permite atravesar momentos difíciles.	3	3,0	30	30,0	67	67,0
18	En una emergencia, soy alguien en quien se puede confiar.	8	8,0	7	7,0	85	85,0
19	Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista.	23	23,0	33	33,0	44	44,0
20	A veces me obligo a hacer cosas, me gusten o no.	30	30,0	15	15,0	55	55,0
21	Mi vida tiene sentido.	31	31,0	27	27,0	42	42,0
22	No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control.	20	20,0	15	15,0	65	65,0
23	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.	8	8,0	19	19,0	73	73,0
24	Tengo suficiente energía para lo que debo hacer.	15	15,0	5	5,0	80	80,0
25	Acepto que hay personas a las que no les agrado.	19	19,0	15	15,0	66	66,0

Fuente: Elaborado por la investigadora

La tabla 4, muestra que los ítems que influenciaron hacia un mayor nivel de resiliencia fueron: el 88% contestó “Si debo hacerlo, puedo estar solo(a)”, “soy amigo/a de mí mismo”, respectivamente, con 85% contestaron que “Cuando planifico algo lo realizo” y “En una emergencia soy alguien en quien se puede confiar”, respectivamente.

Tabla 5: Nivel de estrés y resiliencia en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter durante la pandemia COVID-19, Iquitos 2021.

		Estrés	Resiliencia
Estrés	Coeficiente de correlación	1.000	-,253*
	Sig. (bilateral)		.011
	N	100	100
Resiliencia	Coeficiente de correlación	-,253*	1.000
	Sig. (bilateral)	.011	
	N	100	100

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

Para comprobar la hipótesis planteada, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Correlación de Rho de Spearman, obteniendo relación estadística significativa y negativa entre el estrés y la resiliencia, con una fuerza de $R = -0,253$, es decir, que puntajes menores al aplicar el instrumento de estrés, están relacionados a los puntajes mayores obtenidos al aplicar el instrumento de resiliencia y viceversa. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada.

CAPITULO V: DISCUSION

El nivel de estrés laboral y resiliencia durante la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021, mostró que del 55% de trabajadores que presentaron niveles bajos de estrés, un 73% presentó niveles altos de resiliencia; seguido del 40% con nivel de estrés medio de los cuales el 27% su nivel de resiliencia es medio; encontrando una relación significativa e inversa entre las variables de estudio ($p=0,011$; $p < 0,05$). Este resultado no es diferente a lo encontrado en otros estudios nacionales e internacionales, como el evidenciado por Marquina y Benavides (Lima, 2021) quien en su investigación acerca de la relaciones entre la capacidad resiliente y el estrés en efectivos policiales del Perú frente a la pandemia causada por el COVID-19, obtuvo un nivel prevalentemente medio de resiliencia en el 40% de los participantes y un nivel alto de estrés en el 61%, en una relación estadística significativa entre la actitud resiliente y el estrés ($p= 0,002$), porque la capacidad resiliente permite adaptarse a las exigencias del contexto y tener un desempeño adecuado, a pesar de los niveles alto de estrés encontrado; asimismo, Mostafazadeh. y Cols. (Irán, 2020), al estudiar la evaluación de la resiliencia y su relación con el estrés ocupacional entre enfermeras en salas de aislamiento COVID-19¹⁴, encontraron que el 57,9% de participantes experimentaron estrés ocupacional moderado, 40,4% leve y 1,7% grave, donde la resiliencia predijo significativamente en una relación negativa significativa con el estrés ocupacional ($r=-0,376$; $p < 0,001$); igualmente Khan M. y Cols. (Irán, 2020) en su estudio sobre estrés ocupacional y resiliencia en el personal enfermero de la unidad de coronavirus del hospital Gonbad Kavous¹³, encontraron que 96% presentaron nivel alto de resiliencia y 38% nivel bajo de estrés ocupacional, en una relación significativa e inversa entre ambas variables ($r= -0,187$; $p=0,022$; $< 0,05$).

Estos resultados, evidencian que a mayor capacidad de resiliencia de las personas, menor será el nivel de estrés de los mismos, estado que es

imprescindible sobre todo en el ámbito laboral. La persona resiliente puede generar un ambiente agradable brindando ideas para que la organización y los trabajadores puedan conseguir resultados favorables, a pesar de los infortunios, presiones y obstáculos significativos, que depara la vida; aunado a ello, se expone que esta capacidad se encuentra vinculada en gran medida por factores externos, una inestabilidad laboral o la falta de asistencia médica puede tanto desarrollar o afectar la resiliencia de un individuo. Por otro lado, se ha encontrado mayores riesgos en los trabajadores de sexo masculino, lo cual se explica por la naturaleza del trabajo en donde mayoritariamente los trabajadores pertenecen al género masculino y es lógico la existencia de comportamientos inherentes al sexo. No dejamos de mencionar, la influencia de la vacunación contra el SARS-CoV-2, independientemente de la plataforma y el tipo de vacuna utilizada, que aunque no contamos con evidencia científica al respecto, se ha observado que con la inoculación masiva de las vacunas, se observó disminución de los casos nuevos e incluso de la gravedad de los casos existentes, por ello, mencionamos el reporte de la Agencia Europea del Medicamento a partir de estudios realizados en el Reino Unido y en Brasil, expresó que la eficacia de la vacunación redujo en 59,5% el número de personas infectadas por SARS-CoV-2, sin registrarse hospitalizaciones en las personas vacunadas con una o dos dosis, luego de 22 días de su aplicación (Picazo J.J, 2021).

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

Basado en los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos, las conclusiones son:

El estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia por COVID-19, mostraron relación significativa y negativa en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021, corroborando que indica que a menor nivel de estrés en el trabajador mayor es su capacidad de recuperación en contextos complicados.

El nivel de estrés de los trabajadores de la empresa privada transporte Júpiter S.R.L. Iquitos 2021, fue bajo en el 55%, medio en el 40% y 5% con nivel de estrés alto.

El nivel de resiliencia en los trabajadores durante la pandemia por COVID-19, fue de nivel medio en un 27% y alto en el 73% de los encuestados en la empresa privada de transporte Júpiter, Iquitos 2021.

CAPITULO VII: RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021, a reforzar las acciones realizadas para seguir manteniendo o mejorar la protección mental de sus trabajadores, mediante programas de intervención para la salud, incentivos o reconocimientos a los trabajadores de la empresa.
2. A los trabajadores de la empresa objeto de estudio, se les recomienda reforzar su resiliencia para afrontar el estrés en su ámbito laboral, mejorando así su eficacia en sus actividades.
3. A los futuros investigadores se recomienda ahondar más en el tema investigado, tomando la actual como antecedente para la realización de instrumento o teoría para reforzar el grado de resiliencia para trabajadores de las diferentes empresas.

CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Revista Diversitas. Perspectiva en Psicología. 2017; 13(1): p. 81-90. Colombia. 2017.
2. Europreven. El 90% de españoles declara haber sufrido estrés laboral en algún momento del año 2020-21. España. 2021.
3. Telemundo. Incertidumbre y estrés laboral. EE. UU. 2020. Disponible en: <https://www.telemundo20.com/noticias/mexico/incertidumbre-y-estres-laboral-aumentan-en-mexico-con-la-pandemia/2099115/>.
4. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud. 2020; 10(2): p. 301-321. Madrid, España. 2020.
5. Cigna. Síndrome de Burnout: Qué es y cómo prevenirlo. España. 2021. Disponible en: <https://www.cignasalud.es/biblioteca-de-salud/sindrome-de-burnout-que-es-y-como-prevenirlo>.
6. López LF. Trabajando en tiempos de pandemia: Solo uno de cada cinco trabajadores en ALC puede trabajar desde su casa. EE. UU. 2020.
7. Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe. Informe de la OIT. ISSN: 2305-0276. EE. UU. 2020.
8. Ministerio de Salud. Sala Situacional COVID-19 Perú. Lima, Perú. 2021. Disponible en: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp.
9. Lizana N. ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?. Perú. 2021.
10. Hermosa R. Médicos sin Fronteras. España. 2020. Disponible en: <https://www.msf.es/actualidad/resiliencia-tiempos-la-covid-19>.
11. Andrade E. Estrés laboral en personal de una florícola bajo las nuevas condiciones de trabajo. Repositorio de la Universidad Internacional SEK 2021; 1(1): p. 1-13. Ecuador. 2021.
12. Huayanay M. Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021. Tesis de pregrado. Lima, Peru: Universidad César Vallejo; 2021.

13. Mostafazadeh A, Ghorbani S, Seyed M, Ghader K, Habibpour Z. La resiliencia y su relación con el estrés laboral y calidad de vida profesional entre enfermeras en COVID-19. Irán. 2020.
14. Carbajal MT, Peñarrieta MT. Estrés laboral en tiempos de pandemia, en trabajadores del área de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2020. Tesis de pregrado. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2020.
15. Juárez C. Todo lo que querías saber sobre el estrés de la A a la Z. Editorial El Manual Moderno. México. 2019.
16. Redolar D. El estrés. Editorial UOC. Barcelona, España. 2015.
17. De Arco L, Castillo J. Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. 2020; 10(5): p. 115-123. Colombia. 2020.
18. Ramos P. Técnicas de relajación para reconducir el estrés en el trabajo. 2º Edición. Editorial ICB; Málaga, España. 2018.
19. Flores J. Estrés, ansiedad y depresión durante y postpandemia Covid-19 en los trabajadores: El caso Ecuatoriano. GSST. 2020; 2(2): p. 17-21. Ecuador. 2020.
20. Bupa Global Latinoamérica. Salud mental: Estrés relacionado con el trabajo. EE. UU. 2020.
21. Llanesa J. Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la formación del especialista. 8º edición. Editorial Lex Nova. España. 2007.
22. Quiranza J. Estrés laboral durante la COVID-19: a propósito de una revisión sistemática. Universidad Internacional SEK Ecuador. 2021; 1(1).
23. Huaruo C, Fan L, Liman P, Fei L, Tingting F, Ya W, et al. Are You Tired of Working amid the Pandemic? The role of professional identity and job satisfaction against Job Burnout. Int. J. Environ. Res. Public Health. 2020; 17(24).
24. Anaut M. ¿Por qué la resiliencia?. Editorial Gedisa. Barcelona, España. 2016.
25. Puig G. Manual de resiliencia aplicada. Editorial Gedisa. Barcelona, España. 2013.
26. Business H, Merino B. Resiliencia Barcelona: Reverté. España. 2019.

27. Diez A, Cyrulnik B, Anaut M. Resiliencia y adaptación: la familia y la escuela como tutores de resiliencia. Editorial Gedisa. Barcelona, España. 2018.
28. Tapia G. Resiliencia y valor organizacional. Delta Publicaciones. Córdoba, España. 2015.
29. Gómez M. Estandarización de la escala de resiliencia de Wagnild & Young en universitarios de Lima metropolitana. Tesis de Licenciatura en Enfermería. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma; 2019.
30. Kaye H, Feingold J, Feder A, Southwick S, Charney D. Resilience in the age of COVID-19. *BJPsych Advances*. 2021; 27(3): p. 166–178. 2021.
31. Notelaers G, Törnroos M, Salin D. Effort-Reward Imbalance: A Risk Factor for Exposure to Workplace Bullying. *Front Psychol*. 2019; 10(1): p. 1-5.
32. Rothstein M, Burke R. Autogestión y desarrollo de liderazgo Canadá: New Horizons in Management. Canadá. 2010.
33. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 5° Edición. Ediciones de la Universidad de Bogotá. Colombia. 2018.
34. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial McGraw-Hill. México. 2018.
35. Mora L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. *Rev Cubana Oftalmol*. 2015; 28(2): p. 228-233.
36. Belmonte M. Requisitos éticos en los proyectos de investigación. *Smin Fund Esp Reumatol*. 2010; 11(1): p. 7-13. España. 2010.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la Investigación	Pregunta de la Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de Recolección
Estrés laboral y Resiliencia durante la pandemia COVID-19 en trabajadores de una empresa privada, Iquitos 2021.	¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de resiliencia durante la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021?	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de resiliencia durante la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.</p>	<p>Existe relación estadística significativa entre el nivel de estrés laboral y el nivel de resiliencia durante la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional, transversal.</p>	<p>Población: 100 trabajadores, de 18 años a más, de ambos sexos.</p> <p>Procesamiento: Base de datos en Excell. Estadístico SPSS 25. Estadística descriptiva y estadística inferencial mediante la prueba estadística no paramétrica Coeficiente de correlación de Pearson.</p>	<p>Escala de estrés laboral</p> <p>Escala de Resiliencia.</p>
		<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de estrés laboral durante la pandemia por COVID-19 que presentan los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021. - Identificar el nivel de resiliencia durante la pandemia por COVID-19 que presentan los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021. - Relacionar el nivel de estrés laboral y el nivel de resiliencia durante la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021. 				

ANEXO 2

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

I. PRESENTACIÓN

La escala de Estrés Laboral, fue elaborado por Ivancevich y Matteson en 1981, con la finalidad de identificar el nivel de estrés del trabajador. Comprende 25 ítems con cinco alternativas de respuestas. Se solicita contestar de forma honesta y veraz, agradeciendo anticipadamente su colaboración con la investigación. Tiempo de aplicación del instrumento: de 15 minutos.

II. INSTRUCCIONES

Marque con una equis (X) en la casilla que mejor represente su forma de pensar, sentir y proceder. Las alternativas de respuestas son: TA=Totalmente de acuerdo, DA=De acuerdo, I=Indiferente, ED=En desacuerdo y TD= Totalmente en desacuerdo.

III. CONTENIDO

FECHA: / /					Código:
Grado de instrucción:			Edad:		
Profesión:			Género: M () F ()		
ÍTEMS	TD	D	I	A	TA
1. Mis compañeros no comprenden la misión y metas de la organización.					
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo, es limitado.					

5. Mi superior no me defiende ante los jefes.					
6. Mi supervisor no me respeta.					
7. Soy parte de un grupo de trabajo con falta de colaboración estrecha.					
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					
12. Una persona a mi nivel, tiene poco control sobre el trabajo.					
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
14. No se dispone de conocimientos técnicos para seguir siendo competitivo.					
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.					
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
20. La organización carece de dirección y objetivo.					
21. Mi equipo me presiona demasiado.					
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					
24. La cadena de mando no se respeta.					
25. No se dispone de la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					

OBSERVACIONES:
.....
.....

¡Muchas gracias por su gentil colaboración!

CALIFICACIÓN:

Puntaje total: 125

- a) Nivel de estrés bajo: menos de 1 a 46 puntos
- b) Nivel de estrés intermedio: de 47 a 93 puntos
- c) Nivel de estrés alto: de 94 a 125 puntos

ANEXO 3
ESCALA DE RESILIENCIA

I. PRESENTACIÓN

La Escala de Resiliencia que se utilizará, fue elaborada por Wagnild y Young, en Estados Unidos en 1993, con la finalidad de identificar el nivel de resiliencia del trabajador, comprende 25 ítems, con cinco alternativas de respuestas. Solicitamos su participación respondiendo el instrumento de forma honesta y veraz, agradeciendo anticipadamente su participación. Tiempo de aplicación del instrumento: 15 minutos.

II. INSTRUCCIONES

Marque con una equis (X), en la respuesta que mejor represente su forma y frecuencia de actuar ante determinadas circunstancias. Las alternativas de respuestas son: TA=Totalmente de acuerdo, DA=De acuerdo, I=Indiferente, ED=En desacuerdo y TD= Totalmente en desacuerdo.

III. CONTENIDO

Fecha: / /

Código:

ÍTEMS	TD	D	I	A	TA
1. Cuando planifico algo lo realizo					
2. Soy capaz resolver mis problemas.					
3. Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás.					
4. Es importante mantenerme interesado/a en algo.					
5. Si debo hacerlo, puedo estar solo(a).					
6. Estoy orgulloso/a de haber podido alcanzar metas en mi vida.					
7. Generalmente me tomo las cosas con calma.					
8. Me siento bien conmigo mismo/a.					
9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.					
10. Soy decidido/a.					

11. Soy amigo/a de mí mismo.					
12. Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas.					
13. Considero cada situación de manera detallada.					
14. Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares.					
15. Soy autodisciplinado/a.					
16. Por lo general encuentro de que reírme.					
17. La confianza en mí mismo/a me permite atravesar momentos difíciles.					
18. En una emergencia, soy alguien en quien se puede confiar.					
19. Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista.					
20. A veces me obligo a hacer cosas, me gusten o no.					
21. Mi vida tiene sentido.					
22. No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control.					
23. Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.					
24. Tengo suficiente energía para lo que debo hacer.					
25. Acepto que hay personas a las que no les agrado.					

OBSERVACIONES:

.....

.....

¡Muchas gracias por su gentil colaboración!

CALIFICACIÓN

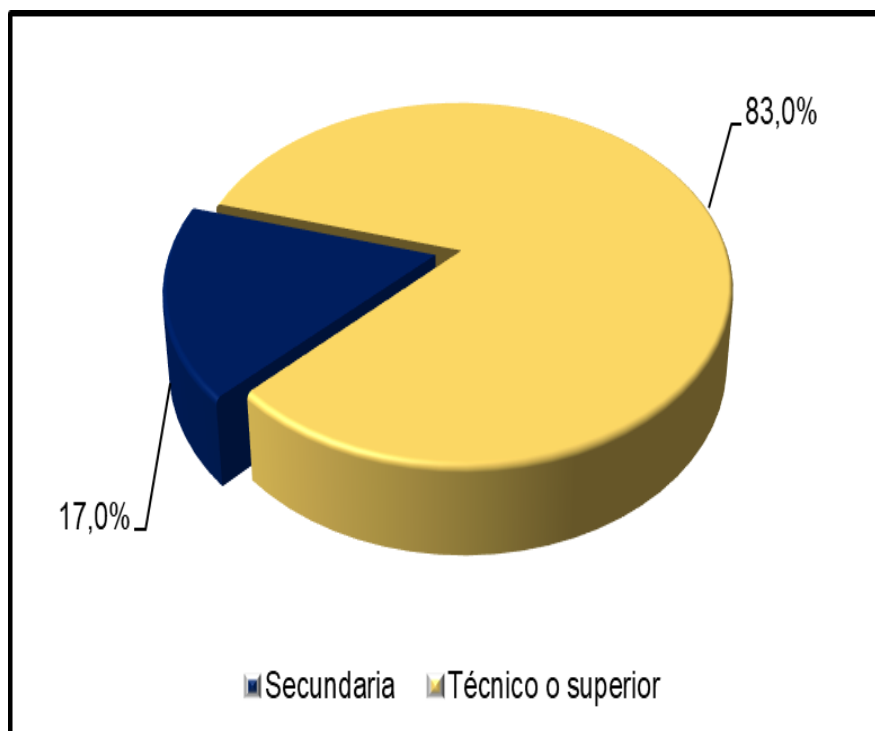
Total de puntos: 125.

- a) Nivel de resiliencia bajo: de 1 a 46 puntos
- b) Nivel de resiliencia medio: de 47 a 93 puntos
- c) Nivel de resiliencia alto: de 94 a 125 puntos

ANEXO 4

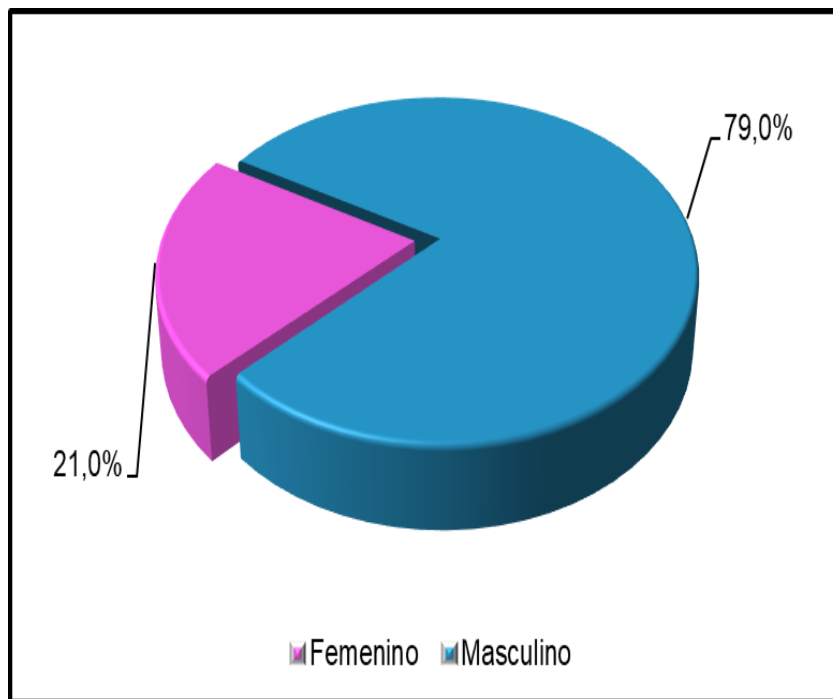
ESTADÍSTICA COMPLEMENTARIA

Gráfico A1: Grado de instrucción de los trabajadores de la empresa privada
Transporte Júpiter, Iquitos 2021.



El gráfico A1, muestra que el 83% de los trabajadores calificaron con nivel de estudios de técnico o superior y un 17% con nivel de estudios secundarios.

Gráfico A2: Sexo de los trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos 2021.



El gráfico A2, muestra que el 79% de trabajadores fueron de sexo masculino y el 21% fueron de sexo femenino.

Tabla A3: Descriptivos de la valoración de la escala de estrés según sexo de los trabajadores de la empresa privada Transporte

Júpiter, Iquitos 2021.

Descriptivos	Femenino	Masculino
--------------	----------	-----------

Media	52,81	50,77
Desviación estándar	18,64	21,60
Mínimo	26,00	27,00
Máximo	96,00	103,00
Rango	70,00	76,00

En relación a la variable estrés según el sexo de los trabajadores se obtuvo un valor mínimo en las féminas de 26 puntos, con una media de 52.81 ubicándose en la categoría media de 47-93, lo que se traduce que el nivel de estrés está dentro de los límites normales; además de una desviación estándar de 18.64.

Por otro lado, en el sexo masculino se visualiza un valor mínimo de 27 puntos, con una media de 50.77 ubicándose en la categoría media de 47-93, lo que se traduce que el nivel de estrés está dentro de los límites normales; además de una desviación estándar de 21.60.

Tabla A4: Descriptivos de valoración de la escala de resiliencia según sexo de los trabajadores de la empresa privada Transporte

Júpiter, Iquitos 2021.

Descriptivos	Femenino	Masculino
Media	99,05	96,94

Desviación estándar	13,09	12,04
Mínimo	68	67
Máximo	117	119
Rango	49	52

En relación a la variable resiliencia según el sexo de los trabajadores se obtuvo un valor mínimo en el sexo femenino de 68 puntos, con una media de 99.05 ubicándose en la categoría alta de 94-125, lo que se traduce que el nivel de resiliencia en los trabajadores está dentro de los límites elevados; además de una desviación estándar de 13.09.

Por otro lado, en el sexo masculino se visualiza un valor mínimo de 12.04 puntos, con una media de 96.94 ubicándose en la categoría alta de 94-125, lo que se traduce que el nivel de resiliencia en los trabajadores está dentro de los límites elevados; además de una desviación estándar de 12.04.

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado señor/a, un saludo cordial. El propósito de esta ficha de consentimiento es hacer de su conocimiento el proceso de desarrollo de un proyecto de investigación denominada “Estrés laboral y resiliencia durante la pandemia por COVID 19 en trabajadores de una empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos, 2021”. El objetivo del estudio es determinar la relación entre

el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia por COVID 19 en trabajadores de la empresa privada Transporte Júpiter, Iquitos, 2021, dicha investigación será realizada por Maria Teresa Vergara Huayabán, egresada de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

De aceptar participar en este proyecto, dar su conformidad de haber sido informado de todos los procedimientos, en caso tenga alguna duda a las preguntas efectuadas, realizarlas al momento de responder los instrumentos. De antemano agradezco su apoyo en contribuir con una investigación que ayudará a facilitar alcances necesarios para reconocer el nivel de estrés laboral y de la resiliencia en los trabajadores y sugerir la ayuda oportuna.

Fecha:

Nombre y Apellido:

Número de DNI:

.....
Firma del/la participante