

# Tras Bastidores: Estrés y Resiliencia en Enfermeras Peruanas durante la era COVID-19

## *Behind the Scenes: Stress and Resilience in Peruvian Nurses during the COVID-19 Era*

  Natali Terrones Marchena | MINEDU- UGEL 04

Fecha de recepción: 18.12.2023

Fecha de aprobación: 24.02.2024

Fecha de publicación: 15.02.2024

Cómo citar: Terrones, N. (2024). Tras Bastidores: Estrés y Resiliencia en Enfermeras Peruanas durante la era COVID-19. *Psiquemag* 13 (1), 89-97.

<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v13i1.2819>

### Resumen

El propósito de esta investigación fue establecer la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante el período de la pandemia de COVID-19 en enfermeras peruanas, utilizando un diseño correlacional. La muestra consistió en 112 enfermeras cuyas edades oscilaban entre los 22 y los 60 años, seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico. Los hallazgos revelaron una correlación significativa e inversa entre el estrés laboral y la resiliencia, lo que indica que, a menor nivel de estrés laboral, mayor es la resiliencia manifestada por la persona ( $r = -0.31$ ;  $p < 0.05$ ). Después de analizar los resultados, se observó que el nivel de estrés predominaba en un 33%, mientras que el nivel de resiliencia baja prevalecía en un 37.5%. En conclusión, se infirió que los individuos que abordan su vida de manera asertiva y perseverante es probable que experimenten menos estrés y sean capaces de enfrentar los desafíos y obstáculos de manera positiva a lo largo de su trayectoria.

**Palabras clave:** estrés laboral – resiliencia – enfermeras.

### Abstract

The purpose of this research was to establish the relationship between work stress and resilience during the period of the COVID-19 pandemic in Peruvian nurses, using a correlational design. The sample consisted of 112 nurses whose ages ranged from 22 to 60 years, selected by non-probabilistic sampling. The findings revealed a significant and inverse correlation between job stress and resilience, indicating that the lower the level of job stress, the higher the resilience manifested by the individual ( $r = -0.31$ ;  $p < 0.05$ ). After analyzing the results, it was observed that the stress level predominated in 33%, while the low resilience level prevailed in 37.5%. In conclusion, it was inferred that individuals who approach their life in an assertive and persevering manner are likely to experience less stress and are able to cope with challenges and obstacles in a positive way along their trajectory.

**Keywords:** work stress – resilience – nurses.

## INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, el estrés laboral se ha convertido en un problema alarmante, con consecuencias cada vez más graves. A menudo se escucha hablar de empleados insatisfechos con sus trabajos, a pesar de dedicar la mayor parte de su día a ellos y se espera que disfruten de sus labores por su especialización en el campo. Sin embargo, la realidad suele ser diferente, ya que la mayoría de los trabajadores en diversos sectores y empresas experimentan estrés con facilidad. Este fenómeno se atribuye a diversas causas, como la presión laboral, la falta de tiempo libre, jornadas prolongadas y estresantes, así como condiciones laborales desfavorables y bajos salarios. Rozo et al. (2019) señalan que el estrés, en situaciones cotidianas, es una respuesta biológica y psicológica natural ante el agobio, necesaria para la supervivencia de los seres vivos. Sin embargo, cuando esta reacción se vuelve frecuente y crónica, puede tener efectos perjudiciales y afectar negativamente la funcionalidad en la vida diaria.

En América Latina, el estrés laboral es una realidad que afecta a muchos individuos, con cifras alarmantes y con frecuencia atribuido a los superiores jerárquicos. En ocasiones, esta problemática desemboca en despidos masivos, abandono de puestos de trabajo, ausentismo injustificado y renuncias. En el contexto peruano, el estrés laboral es una dificultad común que afecta a un número significativo de empleados en diversas empresas. En lugar de buscar soluciones, los empleadores suelen recurrir a sanciones drásticas, lo que puede forzar a los empleados a dejar sus trabajos debido a la presión, resultando en una alta rotación de personal.

Choroco (2019) sostiene que el estrés laboral es recurrente y puede dejar secuelas de gran impacto en el bienestar físico y psicológico de las personas. En una organización, el estrés laboral puede surgir de una discrepancia entre las demandas y presiones laborales y la capacidad de los trabajadores para hacerles frente, lo que puede afectar negativamente su desempeño. En Lima, tanto en empresas públicas como privadas, el estrés laboral es una preocupación arraigada que genera costos adicionales para las organizaciones, como la contratación de nuevo

personal, evaluaciones adicionales y un clima laboral negativo, lo que resulta en ausencias y, en ocasiones, abandono laboral.

En el distrito de Independencia, en una clínica privada, se ha observado una situación similar. La demanda de pacientes y la competencia con las empresas estatales ha llevado a una importante reducción de personal en la clínica, lo que ha generado una sobrecarga de trabajo para los empleados restantes. Los cambios abruptos en los protocolos y equipos de trabajo han provocado altos niveles de ansiedad y estrés entre el personal, lo que se ha reflejado en ausentismo y falta de tolerancia a la frustración. A pesar de estas dificultades, muchos empleados continúan esforzándose por cumplir con sus responsabilidades y mantener a flote la institución.

Basándonos en estas consideraciones, surge la interrogante: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia de COVID-19 en enfermeras peruanas?

Se recurrió a investigaciones previas que abordan las variables de interés en este estudio para realizar comparaciones de resultados. En este sentido, Miranda (2021) llevó a cabo una investigación cuyos hallazgos indican una correlación entre las variables estudiadas, concluyendo en la existencia de una relación entre ellas.

De manera similar, Gutiérrez (2020) desarrolló una tesis en la que participaron 40 individuos, utilizando cuestionarios validados por expertos. Los resultados de este trabajo también sugieren una relación entre las variables en cuestión.

Por su parte, Bautista (2019) llevó a cabo un estudio con una muestra de 70 individuos, encontrando resultados que respaldan la existencia de una relación significativa entre las variables investigadas.

Además, se analizó la contribución de diferentes autores en relación con los conceptos de las variables de interés. En este sentido, Bastidas de Miguel (2011) sostiene que el estrés puede intensificarse en situaciones adversas o complejas que el individuo percibe como amenazantes, mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) señala que

el estrés laboral, en muchas ocasiones, está determinado por las demandas de la empresa, lo que puede generar una sensación de presión cuando estas demandas superan las capacidades del individuo.

Por otro lado, Morrison y Bennett (2018) indican que el estrés se desarrolla como respuesta a estímulos externos percibidos por el individuo, siendo un fenómeno psicológico que surge de la interacción entre estos estímulos y las capacidades emocionales y cognitivas de la persona.

En cuanto a la variable de resiliencia, la Real Academia Española (RAE, 2014) la define como la capacidad de una persona para adaptarse y enfrentar la adversidad. García y Barbera (2013) añaden que la resiliencia también implica la capacidad intelectual para afrontar momentos difíciles y recuperar el equilibrio inicial, permitiendo así el crecimiento personal tras enfrentar adversidades.

Por otro lado, Salcedo (2019) distingue dos enfoques de la resiliencia: uno centrado en variables y otro centrado en la persona. El primero se enfoca en medir los obstáculos y examinar las variables que surgen en contextos de dificultad, mientras que el segundo se centra en identificar las características de los individuos resilientes y las variables presentes en su proceso de resiliencia.

Con base en lo anterior, se planteó como objetivo general identificar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia de COVID-19 en enfermeras peruanas.

## MÉTODO

### Diseño de Investigación

El diseño de la investigación adoptado fue no experimental. Esta decisión se fundamenta en la obtención de datos en un único momento y lugar específico, sin manipulación activa de las variables involucradas, conforme a las definiciones de Hernández y Mendoza (2018).

### Participantes

La investigación se llevó a cabo utilizando un método de muestreo no probabilístico, lo que implica que la selección de los participantes se basó en criterios específicos relevantes para el estudio. Para determinar el tamaño de la muestra, se empleó el software G\*Power 3.1. Posteriormente, se administraron dos instrumentos de recolección de datos para recopilar información, tal como se describe en los estudios de Leongómez (2020) y Vinuesa (2016). En total, se contó con la participación de 112 enfermeras peruanas en el estudio.

### Instrumentos

**La Escala de estrés laboral OIT-OMS**, adaptada por Sonia Palomino Sánchez (2017), tiene como objetivo evaluar los estresores a nivel individual, grupal y organizacional. Esta escala ha demostrado una confiabilidad adecuada, con un coeficiente alfa de 0.97.

**La Escala de Resiliencia (ER)**, desarrollada por Wagnild y Young (1993), se utilizó para evaluar la capacidad de resiliencia personal, que se reconoce como una cualidad positiva que permite a las personas adaptarse a diversas circunstancias. Esta escala ha demostrado una fiabilidad aceptable, con un coeficiente alfa de 0.83.

### Procedimiento

Se obtuvo la autorización correspondiente para recolectar la muestra en la clínica, la cual proporcionó acceso y los contactos de los colaboradores de la empresa. Posteriormente, se adaptaron los instrumentos destinados a evaluar el estrés laboral y la resiliencia en un formulario virtual, el cual se distribuyó a través del correo electrónico. Los datos recopilados fueron analizados utilizando los programas SPSS IBM 24 y JAMOVI 1.1.9 para realizar correlaciones y determinar el tamaño del efecto de las variables, así como JASP 0.14.1.0 para calcular los intervalos de confianza y presentar los resultados de manera exhaustiva.

### Análisis de datos

Para obtener los resultados en este estudio, en primer lugar, se utilizó el software G\*Power 3.1 para determinar el tamaño de la muestra (Cárdenas y Arancibia, 2014). Posteriormente, se evaluó la confiabilidad de los instrumentos mediante el

coeficiente Alfa de Cronbach (Almehrizi, 2013). Luego de recopilar información a través de los dos instrumentos, se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, considerada como la prueba más efectiva y establecida para evaluar la distribución normal de los datos (Mendes y Pala, 2003). Se encontró que los datos no seguían una distribución normal, por lo que se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para

analizar las relaciones entre las variables y sus dimensiones (González et al., 2017). Además, se llevó a cabo un análisis descriptivo de las variables para determinar los niveles de resiliencia y estrés en la muestra, los cuales fueron presentados en forma de porcentajes y frecuencias.

## RESULTS

**Tabla 1**

*Correlación entre las variables estrés laboral y resiliencia con sus dimensiones.*

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

En la Tabla 1, se observa una correlación significativa e inversa entre las variables ( $r=-.31^{**}$ ;  $p<.05$ ),

lo que implica que a medida que aumenta la resiliencia de una persona, disminuye su nivel de estrés laboral (Flores, et al., 2020). Además, el tamaño del efecto de esta correlación es de .1, lo que indica que es de magnitud pequeña (Domínguez, 2017).

Del mismo modo, se evidencia una correlación inversa y significativa entre el estrés laboral y las

diversas dimensiones de la resiliencia ( $r=-.33^{**}$ ,  $p<.05$ ) ( $r=-.35^{**}$ ,  $p<.05$ ) ( $r=-.21^*$ ,  $p<.05$ ) ( $r=-.21^{**}$ ,  $p<.05$ ), a excepción de la dimensión Ecuanimidad, donde se observa una correlación inversa, pero no significativa ( $r=-.17$ ,  $p>.05$ ) (Flores, et al., 2020). Además, los tamaños de efecto de estas correlaciones son inferiores a 1, lo que indica que son de magnitud pequeña (Domínguez, 2017).

**Tabla 2**

Correlación entre la resiliencia y dimensiones del estrés laboral.

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

In Table 2, an inverse and significant correlation between resilience and the dimensions of job stress is evident. In addition, it was determined that the effect size of these dimensions of job stress does not exceed the value of .30, suggesting that it is of small magnitude (Dominguez, 2017).

**Tabla 3**

Correlación entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable (continuará)

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

		r		-0.25**	-0.11	-0.28**	-0.12	-0.16
		p		.01	.25	.00	.22	.10
	<b>Influencia del líder</b>	TE		.06	.01	.08	.01	.02
		IC	Lower	-0.41	-0.29	-0.44	-0.30	-0.33
		95%	Upper	-0.06	.08	-0.10	.07	.03
		r		-0.36**	-0.15	-0.31**	-0.21*	-0.20*
		p		.00	.12	.00	.03	.03
	<b>Tecnología</b>	TE		.13	.02	.10	.04	.04
		IC	Lower	-0.51	-0.32	-0.47	-0.38	-0.37
		95%	Upper	-0.19	.04	-0.13	-0.02	-0.02
		r		-0.37**	-0.24**	-0.40**	-0.29**	-0.30**
		p		.00	.01	.00	.00	.00
<b>Estrés laboral</b>	<b>Falta de Cohesión</b>	TE		.14	.06	.16	.08	.09
		IC	Lower	-0.52	-0.41	-0.55	-0.45	-0.46
		95%	Upper	-0.20	-0.06	-0.23	-0.11	-0.12
		r		-0.28**	-0.13	-0.31**	-0.21*	-0.13
		p		.00	.16	.00	.03	.16
	<b>Respaldo del grupo</b>	TE		.08	.02	.10	.04	.02
		IC	Lower	-0.45	-0.31	-0.47	-0.38	-0.31
		95%	Upper	-0.10	.05	-0.14	-0.02	.05
		r		-0.30**	-0.19*	-0.37**	-0.23*	-0.26**
		p		.00	.05	.00	.01	.01
	<b>Territorio Organizacional</b>	TE		.09	.03	.13	.05	.07
		IC	Lower	-0.46	-0.36	-0.52	-0.40	-0.43
		95%	Upper	-0.12	-0.385	-0.19	-0.05	-0.08

En la Tabla 3, se observa que la dimensión de satisfacción personal en la resiliencia exhibe una correlación inversa y significativa con las distintas dimensiones del estrés laboral. Esta correlación se caracteriza por un tamaño de efecto que no supera el valor de .30, lo que indica que es de magnitud pequeña, según los parámetros establecidos (Domínguez, 2017).

Así mismo, la dimensión de ecuanimidad presenta una correlación inversa y significativa con las dimensiones del estrés laboral, a excepción de clima organizacional, estructura organizacional, influencia del líder, tecnología y respaldo del grupo. El tamaño del efecto asociado a estas correlaciones también se encuentra por debajo de .30, lo que sugiere una influencia de magnitud pequeña (Domínguez, 2017).

Del mismo modo, la dimensión de confianza en sí mismo en la resiliencia muestra una correlación inversa y significativa con las dimensiones del estrés laboral, con un tamaño de efecto menor a .30, lo que indica una influencia pequeña dentro del rango establecido (Domínguez, 2017).

Por otro lado, la dimensión de sentirse bien solo evidencia una correlación inversa y significativa con las dimensiones del estrés laboral, a excepción de las dimensiones clima organizacional e influencia del líder. Esta correlación también se

caracteriza por un tamaño de efecto menor a .30, indicando una influencia pequeña (Domínguez, 2017).

Además, la dimensión de perseverancia presenta una correlación inversa y significativa con las dimensiones del estrés laboral, a excepción de las dimensiones clima organizacional, influencia del líder y respaldo del grupo. El tamaño de efecto asociado a estas correlaciones también se encuentra por debajo de .30, lo que sugiere una influencia pequeña (Domínguez, 2017).

**Table 4**

*Describir los niveles de estrés laboral y resiliencia.*

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

En la Tabla 4, se destaca que el nivel predominante de estrés corresponde al 33%, lo que indica una proporción considerable de sujetos que experimentan este fenómeno. Por otro lado, se identifica que el nivel de estrés más bajo representa el 12.5%, siendo este un nivel intermedio en comparación con los otros niveles. Respecto a la resiliencia, se evidencia que el nivel más frecuente es el bajo, con un porcentaje del 37.5%, lo que sugiere una proporción significativa de participantes con niveles de resiliencia inferiores. En contraste, el nivel de resiliencia más bajo se encuentra en el 27.7%, lo que constituye un nivel medio en relación con los otros niveles observados.

## DISCUSIÓN

Este estudio se llevó a cabo con el propósito de cumplir los objetivos establecidos, siendo el objetivo general identificar la relación entre el

estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en enfermeras peruanas. Tras el análisis realizado, se obtuvieron resultados que muestran una correlación significativa e inversa entre las variables ( $r=-.31, p<.05$ ). Estos resultados se asemejan a investigaciones previas, como la realizada por Salazar (2021) en personal médico de un hospital regional, donde se encontró una correlación significativa e inversa similar entre las variables ( $r=-.44, p<.05$ ). Además, Cárdenas y Quispe (2020) observaron una correlación inversa baja entre estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital en Cusco ( $r=-.34, p<.05$ ). Similarmente, Miranda (2021) identificó una relación inversa y significativa baja entre resiliencia y estrés laboral ( $r=-.16, p<.05$ ) en trabajadores administrativos.

En consonancia con estas conclusiones, los expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) señalan que el estrés laboral está influenciado por las demandas de la empresa, que a menudo superan las capacidades

de algunos empleados, generando una sensación de presión. Además, Robbins y Judge (2009) sostienen que el estrés puede ser percibido como una oportunidad en la cual un individuo se enfrenta a desafíos.

Por otra parte, al abordar los objetivos descriptivos, se encontraron niveles de estrés laboral en las enfermeras, siendo el nivel de estrés predominante del 33%. De igual manera, se describieron los niveles de resiliencia, observándose una predominancia del nivel bajo, con un porcentaje del 37.5%.

En resumen, este estudio ha logrado alcanzar su objetivo al encontrar una relación entre el estrés y la resiliencia, lo que concuerda con los hallazgos de otras investigaciones, demostrando que, a mayor estrés, mayor resiliencia en la población estudiada.

La principal limitación del presente estudio fue el momento en el que se realizó el levantamiento de la data, debido a la contingencia mundial, esto pudo generar sesgo en las respuestas.

## CONCLUSIONES

Se concluyó que aquellos individuos que adoptan una actitud positiva y perseverante ante los desafíos de la vida probablemente experimenten menores niveles de estrés y estén mejor preparados para enfrentar las adversidades cotidianas.

Se observó que la confianza en uno mismo, la satisfacción personal y la perseverancia contribuyen a una mayor resistencia al estrés en la vida diaria.

Se determinó que las personas con mayor resiliencia tienen una capacidad significativa para manejar de manera efectiva las tensiones laborales, incluyendo la falta de cohesión y un entorno negativo tanto en lo personal como en lo profesional.

Además, se encontró que aquellos individuos con mayor autoconfianza, satisfacción personal y habilidades para enfrentar las dificultades cotidianas y laborales son más resilientes.

En cuanto a los niveles de estrés laboral, se observó que, entre las enfermeras, el nivel de estrés prevalece en un 33% de la población.

En relación con los niveles de resiliencia, se notó que, entre las enfermeras, el nivel más común es el bajo, con un 37.5%, mientras que el nivel más bajo es del 27.7%.

## AGRADECIMIENTOS

La autora agradece la ayuda de las autoridades de la institución privada quienes dieron el permiso para realizar la investigación.

## FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Autofinanciado

## CONTRIBUCIONES DE AUTOR

TMN: Analizó los resultados estadísticos, recogió y procesó la data, redacción, interpretación de resultados y corrección.

## Conflicto de intereses

La autora declara bajo juramentación no incurrir en problemas de interés al llevar a efecto este trabajo.

## REFERENCIASS

Almehrizi, R. (2013) Coefficient alpha and reliability of scale scores. *Applied Psychological Measurement*, 37 (6), 142 147. <https://doi.org/10.1177/0146621613484983>

Bastida, M (Febrero y Marzo del 2011). Psicoterapia aplicada a un caso de terrores nocturnos con

ansiedad generalizada provocada por multitud de fobias. [Discurso principal]. Conferencia del 12º Congreso Virtual de Psiquiatría.

Bautista, M. (2019). *Estrés Laboral y Resiliencia en Bomberos del Departamento de Lambayeque* 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6286>

Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G\* Power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & sociedad*, 5(2), 210-244. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>

Choroco, S. (2019). *Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja -2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3164>

Domínguez, S. (2017) Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19 (4), 251-254. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>

García, M. y Barbera, M. (2013). Introducción a la resiliencia en contextos operativos. *Revista del Ejército*, 1 (863), 36-41. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1091-2015-05-20>

González, F., Escoto, M. y Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en psicología y ciencias de la salud*. Editorial El Manual Moderno.

Gutiérrez, C. (2020). "Resiliencia y Estrés laboral en policías de la unidad de protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020". [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/850>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Leongómez, J. (08 septiembre, 2020) *Análisis de poder estadístico cálculo de tamaño de muestra en R: Guía práctica* <https://zenodo.org/records/8323007>

Mendes, M. & Pala, A. (2003). Type I error rate and power of three normality tests. *Pakistan*

*Journal of Information and Technology*, 2(2), 135-139. [https://www.researchgate.net/profile/Akin\\_Pala/publication/26556526\\_Type\\_I\\_Error\\_Rate\\_and\\_Power\\_of\\_Three\\_Normality\\_Tests/links/0046352d4e5f57e58d000000/Type-I-Error-Rate-and-Power-of-Three-Normality-Tests.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Akin_Pala/publication/26556526_Type_I_Error_Rate_and_Power_of_Three_Normality_Tests/links/0046352d4e5f57e58d000000/Type-I-Error-Rate-and-Power-of-Three-Normality-Tests.pdf)

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

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

OIT. (2016). *Estrés Laboral*. Organización Internacional del Trabajo.

Real Academia Española (2014). Definición de Resiliencia, *Diccionario de la lengua española*, 23 (4), <https://dle.rae.es>

Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Pearson. 1-755 [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rozo, J., Parra, C., Urrego, G., y Castillo, C. (2019). Estrés en el colegio. Dos variables para reflexionar \*. *Tesis Psicológica*, 14 (1), 30-46. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1390/139063846003>

Salcedo, A. (2019). La Metodología aprendizaje servicio como factor educativo de resiliencia. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 4 (1), 255-266. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349861666025>

Vinuesa, P. (14 de octubre, 2016) *Tema 8 - Correlación: teoría y práctica*. [https://www.ccg.unam.mx/~vinuesa/R4biosciences/docs/Tema8\\_correlacion.pdf](https://www.ccg.unam.mx/~vinuesa/R4biosciences/docs/Tema8_correlacion.pdf)

Wagnild, G. & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 1, (165-178) <https://psycnet.apa.org/record/1996-05738-006>