



Universidad
Señor de Sipán

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

TESIS

**Estrategias Cognitivas De Regulación Emocional Y
Estrés Laboral En Estudiantes De Una Institución
Privada De Educación Superior De Lambayeque,
2022.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autora:

Bach. Monja Fernandez Jenifer Betzabe

<https://orcid.org/0000-0002-6097-1592>

Asesor:

Dr. Castillo Hidalgo Efrén Gabriel

<https://orcid.org/0000-0002-0247-8724>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para enfrentar los
desafíos globales**

Sublínea de investigación:

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

ESTRATEGIAS COGNITIVAS DE REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN PRIVADA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LAMBAYEQUE, 2022.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Monja Fernández Jenifer Betzabé

DNI: 7565171

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jenifer Betzabé', is written over the printed name.

Pimentel, 20 de mayo de 2024.

NOMBRE DEL TRABAJO

MONJA FERNÁNDEZ JENIFER BETZABE.
docx

RECuento DE PALABRAS

9420 Words

RECuento DE CARACTERES

54485 Characters

RECuento DE PÁGINAS

39 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

110.1KB

FECHA DE ENTREGA

May 29, 2024 12:17 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 29, 2024 12:18 PM GMT-5**● 25% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 25% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**ESTRATEGIAS COGNITIVAS DE REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS
LABORAL EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN PRIVADA DE
EDUCACIÓN SUPERIOR DE LAMBAYEQUE, 2022.**

Aprobación de la Tesis

Mg. Asenjo Zapata Cornelia Yajaira
Presidente del jurado de tesis

Mg. Damian Martinez Victor Julio
Secretario del jurado de tesis

Mg. Luna Lorenzo Leonardo
Vocal del jurado de tesis

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia entre las estrategias cognitivas de regulación emocional en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. El estudio se desarrolló, bajo el enfoque cuantitativo, nivel explicativo y diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 205 estudiantes universitarios (95 varones y 110 mujeres), con las edades correspondientes entre los 18 años a 30 años de edad. Se utilizaron como instrumentos Cognitive Emotional Regulation Questionnaire 18 (CERQ-18) Domínguez & Merino (2015) y el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. Para el análisis se utilizaron los programas SPSS, JAMOVI – JASP Y Microsoft Excel. Los hallazgos evidenciaron que existe influencia entre las estrategias cognitivas de regulación emocional y el estrés laboral en estudiantes universitarios, identificando índices de significancia adecuados $< .001$, estrategias cognitivas de regulación emocional explica el 21.7% de la variabilidad del estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque.

Palabras clave: Estrategias cognitivas de regulación emocional, estrés laboral, estudiantes, universitarios.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence between cognitive strategies of emotional regulation on work stress in students of a private institution of higher education in Lambayeque. The study was developed under the quantitative approach, explanatory level and non-experimental, cross-sectional design. We worked with a non-probabilistic sample of 205 university students (95 men and 110 women), with the corresponding ages between 18 and 30 years of age. Cognitive Emotional Regulation Questionnaire 18 (CERQ-18) Domínguez & Merino (2015) and the OIT-OMS. Occupational Stress Questionnaire were used as instruments. For the analysis, the SPSS, JAMOVI - JASP and Microsoft Excel programs were used. The findings showed that there is an influence between cognitive emotional regulation strategies and work stress in university students, identifying adequate significance indices $< .001$, cognitive emotional regulation strategies explain 21.7% of the variability of work stress in students of an institution private higher education in Lambayeque.

Keywords: Cognitive strategies for emotional regulation, work stress, students, university students

I. INTRODUCCIÓN

Desde muchos años los estudiantes universitarios se enfrentan a situaciones estresantes y experiencias negativas en la vida universitaria. Si bien existen distintas razones por la que una persona pasa por experiencias negativas, una de ellas es el estrés laboral, es necesario afrontar estas situaciones mediante estrategias que ayuden a minimizar el impacto que ocasiona en la vida académica. Así Carver y Schieier (1994) indica que las personas se enfrentan a una circunstancia difícil, en el trascurso de afrontamiento están presentes las emociones y pensamientos negativos.

Actualmente el estrés laboral influye a un gran porcentaje de la población peruana en temas de salud mental, y aún más en aquellos que cursan una carrera universitaria, involucrando un mal manejo en la salud física y psicológica, siendo sujetos a crear niveles elevados de estrés.

Acero (2020) evidencia que el estrés laboral es un problema psicológico fijo, debido a que permite potenciar las respuestas de afrontamiento frente a situaciones cotidianas, ya que se muestra en los estudiantes que están expuestos a una carga excesiva y responsabilidades que van más allá de las habilidades y capacidades que poseen los trabajadores. Es por eso que el estrés laboral ha dificultado a distintos universitarios que trabajan a la par; por lo cual existe un gran número de estudiantes de padecer estrés a causa del trabajo, las consecuencias en algunos casos son arduos de manejar.

Las estrategias cognitivas de regulación emocional (ECRE), influyen de manera centrada en la emoción, con la exploración de apoyo emocional, ya que el estudiante universitario busca atención, un soporte, así como empatía para disminuir el malestar emocional; las estrategias de regulación emocional logran su interpretación en forma positiva en el proceso personal, así también evalúa la problemática presumiendo algo positivo o demostrándolo con el correcto bienestar en los trabajadores (Carver et al., 1999).

Según Bisquerra (2000), precisa que las ECRE influyen en los jóvenes universitarios en lo cual se evidencian de manera puntual, estos estudiantes utilizan algunas estrategias ante situación estresante, tomando conciencia y considerando

la interacción entre la emoción, la cognición y la conducta humana, la expresión emocional y las diferentes capacidades para la regulación de la misma, así mismo las habilidades basadas en el afrontamiento y la competencia generan por sí solas emociones positivas en la conducta.

Cuando no se presentaba la pandemia mundial, el desarrollo del aprendizaje estaba acompañado con aquellas experiencias de estrés, y así mismo se dependía de aquellos métodos para manejarlo, con distintas características de cada joven. (De la Fuente et al., 2020). El mundo alcanza percibir emociones no gratas, falta de autocontrol, poca concentración y frustración académica, así como poca productividad, lo cual ha provocado que los estudiantes lidien con este contexto desde recursos o elementos con los que poseían para su bienestar (García, 2012).

Los jóvenes que estudian y trabajan pertenecientes a las instituciones de nivel superior, se les complica realizar ambas actividades, por lo que esto genera complicaciones socio-productivo, que se evidencia mediante el estrés laboral. Asimismo, los indicadores externos como productores del estrés no precisamente son muy claros para los otros, sino que logran acumularse hasta que alcanza el límite, teniendo como consecuencia algunas enfermedades en algunos jóvenes que estudian y trabajan que padecen de esta problemática (Moreno, 2016).

Wang y Saudino (2011) señalan que los trabajadores están expuestos a situaciones estresantes, en lo cual la regulación emocional ayuda y evalúa la impresión emocional, ayudando a determinar las ECRE, si es que son aptas hacia el individuo. Actualmente, se ha propuesto que las ECRE poseerán capacidades predictivas sobre diferentes señales de bienestar de los universitarios que trabajan, ya que algunos de ellos son eficaces para realizar la experiencia de emociones de forma positivas, así como reducir los eventos estresantes del individuo en su centro de labores. Así mismo, las estrategias cognitivas de regulación emocional manejan aquellas conductas en los individuos que poseen estrés laboral. Ante ello, la respuesta cognitiva, emocional y conductual ante determinados estresores laborales se encuentra mediada por la interacción de factores personales, sociales, familiares. Entre los factores personales se identifica a la autoestima, personalidad, esquemas cognitivos, regulación de las emociones, entre otros.

Ante la ausencia de información del motivo de estudio en población joven que estudia y trabaja se ha creído conveniente el desarrollo objetivo de esta presente investigación, para así suplir el vacío teórico y generar conocimiento válido y confiable para las futuras generaciones. Por consiguiente, la presente investigación se realizará en una Universidad Privada de Chiclayo, ya que esta la población universitaria se define por una vulnerabilidad específica por causa problemas emocionales, un bajo rendimiento de los universitarios, problemas familiares, englobando distintos eventos estresantes que genera problemas en la vida universitaria. Estos requerimientos provocan sentimientos no agradables, sumándole el estrés laboral en aquellos estudiantes universitarios que trabajan y cursan sus estudios a la par (Velasquez et al., 2008).

En este sentido, la población joven experimenta con frecuentemente altos niveles de cansancio por trabajar y estudiar a la misma vez, mostrando falta de eficiencia en su vida universitaria, mostrando niveles de estrés laboral muy elevados en dicha población universitaria que percibe la problemática de estudio en la presente investigación relacionada a la influencia de las ECRE en jóvenes que trabajan de dicha sede universitaria, asimismo nos brinda las facilidades respectivas para la investigación ya que mantienen un reservado interés y apoyo permanente de las autoridades para la investigación y el desarrollo.

Existen investigaciones referente a las variables, en distintos lugares del mundo, como Monteiro et al., (2017) dio lugar cuyo estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de la regulación del género, la edad y las emociones en las ECRE en universitarios de Botswana, contando con 128 estudiantes, entre los 18 y los 29 años. Los resultados sugieren que cuanto mayor es el participante universitario, es más probable que utilice estrategias cognitivas de regulación, reestructuración cognitiva y las expresiones de las emociones. Se concluyó que la regulación de las emociones y las nueve estrategias, influyen ante dificultades del individuo en situaciones de estrés, tienden a utilizar estrategias de regulación y afrontamiento de las emociones y los problemas y situaciones estresantes.

En España Caballero (2019), cuyo estudio fue analiza la incidencia del estrés laboral en la vida académica, relacionando la vida universitaria de los estudiantes labradores y aquellos que no trabajan; lo cual se quiere demostrar que el estrés laboral perjudica a aquellos estudiantes que estudian y trabajan en la universidad de la UB. Contando con la colaboración de 126 universitarios. Los hallazgos evidencian que la interacción trabajo y el estudio, aumenta el estrés laboral, afectando en el rendimiento de los universitarios. Se concluyó que el estrés laboral perjudica a los universitarios, de Pedagogía de la UB que trabajan, creando en ellos estrés académico y laboral.

Por otro lado, en Perú, Fuentes (2019) en su investigación la cual tiene como fin determinar la influencia que existe entre las estrategias de regulación emocional y el estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental psiquiátrico. Con la colaboración de 110 personas, entre ellos médicos y enfermeros, respondiendo al cuestionario de estrés para los trabajadores, y el Cuestionario de Regulación Emocional (ERQP). Se llegó al resultado que existe influencia en los jóvenes en situaciones de estrés laboral, siendo las estrategias de regulación emocional un camino para regular las distintas emociones. Como conclusión el estrés laboral varía por la distinta característica personal y según el cargo del trabajador. Por lo cual, la regulación de la emoción influye en distintas situaciones estresantes de cada individuo, según el contexto o situación estresante. Entonces esta investigación refiere que las ECRE podrían ayudar después de una condición estresante.

Muños y Herrera (2019), investigo, la relación entre optimismo, estrés laboral e inteligencia emocional, en universitarios de un Instituto de Colportor. La muestra fue de 206 estudiantes, con las edades de 18 a 38 años. Se utilizó el test de orientación vital revisada; la escala TMMS-24 de inteligencia emocional y el cuestionario de estrés laboral. Se halló como resultados la presencia de una baja relación y negativa entre estrés laboral y optimismo. Se concluyó que, entre los estados emocionales y estrés laboral, son altamente influyentes en situaciones estresantes para el estudiante universitario.

En Lima, Domínguez (2016) en su investigación la cual tiene como objetivo, estudiar el control de las emociones de manera más funcional mediante una situación estresantes y en la cual dificulta priorizando la práctica de distintas estrategias cognitivas de regulación emocional. Contando con la colaboración de 145 jóvenes, con edades de 19 y 50 años. utilizando el cuestionario Cognitive Emotional Regulation Questionnaire – 18 y el Brief Emotional Intelligence Inventory for Senior Citizens. Se obtuvo como resultados la correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional y las ECRE. Se Concluyó que aquellas situaciones estresantes son concurrentes en los universitarios, desplegando una sucesión de estrategias que aminoran aquel efecto emocional, el cual permite afrontarlo de manera práctica. En lo cual las estrategias cognitivas de regulación emocional e influyen en los jóvenes estudiantes de Lima.

En Chiclayo, Ruesta (2020), en su investigación la cual tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico de los practicantes y las estrategias cognitivas de regulación emocional en universitarios que realizan sus prácticas en un hospital en Chiclayo. Estuvo conformada por una muestra de 140 practicantes. Se les aplicó el cuestionario de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) y el cuestionario Cognitive Emotional Regulation Questionnaire-18 (CERQ-18). Se halló como resultado, relación adecuada entre las ECRE con el bienestar psicológico. Como conclusión se llegó a evidenciar que el empleo de las estrategias cognitivas, influyen y ayudan en la mejora, en el desarrollo del control de circunstancias negativas, favoreciendo de distintas maneras la aceptación emocional, y de sí mismo para el manejo de situaciones estresantes, mejorando de forma positiva el bienestar psicológico.

Así pues se tiene en cuenta la teoría relacionadas con el tema de la regulación emocional involucra distinto proceso cognitivo inconsciente y consciente, si bien el proceso cognitivo consiente es más fácil de manipula en lo clínico (Jermann et al., 2006). Estos procesos ayudan a reaccionar en algunas situaciones, tanto en intensidad como duración, dependiendo de la circunstancia que se presenta, así como, la valoración que la persona le da a las experiencias y la manera de relacionarse y expresar la emoción (Calleja & Gómez, 2016). Inicia con la pre evaluación de los indicios emocionales, y como estas son atendidas y respondidas,

se activan y activan una serie de sistemas conductuales y experienciales (Gross & John, 2003). A esto se ha permitido que se construya algunos mecanismos de regulación emocional, teniendo ventajas en el grado de automatización y algunos recursos cognitivos. Hervas y Moral (2017) menciona que la regulación está centrada en etapas anticipadas a la activación de la emoción, la cual supera al usar una estrategia que se rige en un punto posterior, cuando la emoción ya este activada. Así como la supresión de la expresión, la cual genera distintas consecuencias no favorables, en comparación con la evaluación cognitiva.

Asi mismo, Las estrategias cognitivas de regulación emocional (ECRE), son cogniciones o pensamientos que se separan para adaptar aquellas emociones, la cuales son el núcleo para entender que sucede luego de cualquier circunstancia. Por lo cual, aquellas estrategias se definen como la manera cognitiva de plantear la información de modo emocional que acoge el individuo inmerso a una situación o contexto estresante, con el fin de moldear el grado emocional en su respuesta (Domínguez & Sanches, 2017).

Las estrategias se centran en la solución del problema con el fin de disminuir la probabilidad que ocurra una situación similar a largo plazo, las cuales son asociadas con el bienestar y las emociones positiva (Domínguez & Mefrano, 2016). Según Garnefski y Kraaij (2007) las estrategias cognitivas son nueve, las cuales hacen referencia a aquellos pensamientos después de una situación o experiencia estresante o amenazante.

Ante una situación o experiencia estresante las personas después suelen pensar mucho, lo cual genera un contexto estresante para el individuo.

Existe nueve estrategias cognitivas, las cuales son Rumiación, la cual hace referencia a pensar frecuentemente ideas asociadas a circunstancias negativas. Además de ello la Catastrofización, son pensamientos que destacan directamente al terror y miedo de lo que se ha experimentado. Así mismo, el auto culparse, aquí la persona se culpa así mismo en aquellas situaciones que ha vivido. Por otro lado, el culpar a otros, relacionada con los pensamientos de culpa hacia las personas y el medio que los rodea o hacia otro individuo que tiene una experiencia negativa. También, el poner en perspectiva, es cuando el individuo piensa en resaltar la comparación de aquel evento comprobando con otro; otra estrategia es; la

aceptación, hace referencia a los pensamientos de aceptación a experiencias y lo que ha experimentado y abandonando lo sucedido; la focalización positiva, es el pensar en temas agradables, a lo contrario de que piensen en acontecimientos negativos; también la reinterpretación positiva, es buscar establecer un significado positivo para el suceso para el propio crecimiento de la persona; y la Relocalización en los planes, se refiere a los pensamientos que hacen tomar pasos correctos o incorrectos, para manejarlos en circunstancias negativas (Domínguez, 2017).

En estudiantes las emociones activas positivas, así como la esperanza, el orgullo y el disfrutar se relaciona de forma positiva con los pensamientos activos. Por otro lado, las emociones negativas, tanto activantes como desactivantes (ansiedad, estrés, ira, aburrimiento, desesperanza y vergüenza), se relacionaron con emociones negativas y estresantes. Villavicencio y Bernardo (2013) encontraron que el disfrute y el orgullo y el poco estrés son sensaciones reguladoras para los jóvenes estudiantes.

Para Ortiz (2015) las ECRE sirven como elemento intercesor, para la mejora de diferentes conductas. Además, es necesario recalcar la importancia del afecto sobre el rendimiento cognitivo del universitario, siendo significativo el análisis de la regulación emocional en el aspecto educativo, en aquellos universitarios, de acuerdo a los eventos estresantes se percibe aquellas estrategias cognitivas que utiliza el estudiante.

Por lo tanto, el estrés laboral es una respuesta de la persona hacia indicadores del ambiente laboral apreciadas como un factor amenazador. Lo cual genera una disconformidad entre las habilidades de la persona y su ambiente de trabajo (Cabrera & Urbiola, 2012)

Para Villalobos (2010) el estrés tiene distintas reacciones, originando un malestar físico. Los síntomas más comunes, están los dolores en todo el cuerpo, sudoración, problemas estomacales y problemas con el colesterol; por otro lado se evidencian problemas psicológicos, presentando conflictos emocionales, ansiedad, inquietud, debilidad sexual, así también recurren al consumo de alcohol y del tabaco. Además, el muestran un bajo desempeño en sus capacidades, afectando al compromiso con el ambiente laboral, la comunicación con sus compañeros en su

centro de trabajo. Marcos (2016) menciona que el estrés laboral surge cuando se muestra irregularidad entre su puesto laboral y su persona.

Una situación estresante es la respuesta a un evento externo o interno angustioso que causa estrés. Por lo que el estresor es el cargo y la exigencia que es provocado por reacciones de estrés (Hoyo, 2004).

Durán (2010) menciona que el estrés laboral también se asocia a la salud mental, ya que siendo un problema que afecta a esta, generando distinta sintomatología, perjudicando el nivel sentimental y cognitivo del trabajador, logrando bajar su rendimiento laboral.

De la misma manera, el manejo del estrés laboral es importante, ya que las conductas incorrectas del trabajador, su reacción resulta ser una respuesta del estrés, que presenta el individuo hacia eventos negativos, disminuyendo el bienestar del trabajador. Para Peiró y Rodríguez (2008) en el centro de labores de debe proponer algunos programas para la reducción del estrés y promocionar la salud mental en el trabajador, mediante la ayuda de un especialista.

Landy y Conte (2005) mencionan que es conveniente la intervención, para la el manejo y la reducción de estrés. Aquellos niveles de estrés laboral y su predominancia un problema en la salud mental de los laboradores, y aún más en personas que estudian a la par que laboran, la demanda es aún mayor en estos casos. En este sentido, el uso de las estrategias cognitivas en el aumento de la sintomatología y dificultades en estrés y ansiedad, estas estrategias consiguen la disminución de los síntomas de eventos estresantes. (Potthoff et al., 2016).

En Universitarios, según Varela (2017) lograr el triunfo en el trascurso de la vida universitaria demanda de mucho por realizar en esos años. Pero cuando se trabaja y en lo que a la persona le apasiona, y adema ser estudiante universitario demanda de alto desgaste, lo que se les caracteriza a los estudiantes que trabajan a la par en ser personas organizadas, manteniendo una adecuada actitud, así como también ser paciente y constante en sus estudios y el trabajo, definiéndolos como entusiastas en distintas circunstancias. Los estudiantes se proponen a distintos retos, con esfuerzo y las habilidades y capacidades que los diferencian, ya que

utilizan estrategias para poder alcanzar sus objetivos y metas, aunque el estrés y la ansiedad también es parte de sus características en estudiantes que trabajan.

Las consecuencias del estrés en los estudiantes, son provocados por distintos factores. Según Paniagua (2014) manifiesta que en el área de aprendizaje el estrés es mayor, por lo cual se evidencia que los estudiantes tienen problemas en este ámbito.

Existe estresores en el ambiente físico, que hace referencia al fastidio de los estímulos externos que no dejan realizar los trabajos asignados. El requerimiento laboral, alude al aumento laboral de tareas asignadas, en un tiempo corto.

La función al interior del centro de labores, el individuo debe tener en claro lo que está realizando dentro de la entidad donde labora, así se evita alguna dificultad y estrés, ya que visualiza el rol adecuado de sus responsabilidades y objetivo. Los vínculos, son importantes al momento de establecer amistades laborales, pero esto también conlleva a un estresor, ya que todos los trabajadores no llevan una adecuada relación, convirtiéndose en situaciones estresantes. El proceso de la carrera laboral, el mal dialogo desde el inicio llega a un malestar, produciendo incomodidades durante el desarrollo de las labores. El clima organizacional, cuenta como un factor estresante, ya que conlleva el control en la entidad, frecuentando una presión, como consecuencia presentando estrés laboral.

La influencia de las estrategias cognitivas de regulación emocional y estrés laboral, según Fuentes (2019) se encuentra influencia en los estudiantes universitarios con el estrés laboral y la regulación emocional, esto sucede en distintos ámbitos laborales, dependiendo de la circunstancia y el contexto (Scheibe & Zacher, 2013).

La influencia de las ECRE en los jóvenes, siendo la vida universitaria un tiempo en el cual el individuo experimenta distintas situaciones positivas y negativas, pero también situaciones estresantes como el ámbito laboral. las ECRE, siendo estas un elemento importante para el bienestar, englobando la salud mental, en situaciones estresantes para el universitario (Troy et al., 2013).

En el desarrollo del trabajo, existe una manera de regulación emocional, la cual refiere al trabajo de las emociones, creando una expresión fisonómica y corporal observable. Así también, Grandey (2000) emplea la regulación emocional

como definición del manejo emocional, con el fin del desarrollo del proceso con la regulación de las expresiones y emociones. Las formas del manejo emocional, son dos, el manejo sentimental y manejo de la expresión observable. Se regulan las emociones para intentar cumplir con la expectativa específica de aquella función de un trabajo (Jeung & Chang, 2018). Las capacidades de regular las emociones son indispensables para el bienestar físico y mental ante un evento estresante.

La regulación emocional sucede en distintas situaciones, pero también en el entorno laboral (Scheibe & Zacher, 2013). Existen formas de regulación emocional en el centro de labores, por lo cual la habilidad de manejar las emociones es significativa en los trabajadores y más aún cuando se manifiesta un ambiente inadecuado, llevando a un contexto estresante (Demirtas & Capar, 2015). El trabajador pasa por eventos estresantes, que con el uso de las estrategias ayudan al manejo de las emociones y sentimientos que conllevan al estrés laboral.

Por lo tanto, la formulación del problema de la investigación se destaca en, ¿Cuál es la influencia de las estrategias cognitivas de regulación emocional en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022?

Se justifica La presente investigación permite desarrollar conocimientos que contribuyan a resolver el vacío teórico y sirva de base a futuras investigaciones habiendo sido el interés principal demostrar la influencia de las ECRE y el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, de esta manera creando así un entorno favorable para la institución que estos representan para que de esta manera nos permitan ampliar el conocimiento y la identificación de los temas antes mencionados en favor de una adecuada salud mental.

La investigación a nivel social permitirá identificar y obtener información adecuada para la institución privada mediante la cual se podrá determinar la influencia de las estrategias cognitivas de regulación emocional en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, la información remitida permitirá la elaboración de planes de acción en favor de dicha población y el desarrollo de las diferentes herramientas que sean necesarias

para poder prevenir las diversas consecuencias y de esta manera sirva como un punto de inicial para la elaboración de investigaciones próximas de los diferentes puntos decisivos que se identifiquen.

En relación con la Hipótesis, se plantea una de manera general. Las estrategias cognitivas de regulación emocional influyen significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

En este mismo marco se proyecta hipótesis específicas.

En Hi2. la reinterpretación positiva influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Hi3. El auto culparse influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Hi4. La catastrofización influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Hi5. La rumiación influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Hi6. El culpar a otros influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Hi7. El poner en perspectiva influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Hi8. La relocalización en los planes influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Hi9. La focalización positiva influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Hi10. La reinterpretación positiva influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022

Se desarrolla un objetivo general. Determinar la influencia entre las estrategias cognitivas de regulación emocional en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Así como se planteo objetivos específicos.

- Determinar el uso de las estrategias cognitivas de regulación emocional en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.
- Determinar la influencia de reinterpretación positiva en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.
- Determinar la influencia de autoculparse en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.
- Determinar la influencia de catastrofización en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.
- Determinar la influencia de rumiación en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.
- Determinar la influencia de culpar a otros en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.
- Determinar la influencia de poner en perspectiva en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.
- Determinar la influencia de relocalización de los planes en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

- Determinar la influencia de focalización positiva en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.
- Determinar la influencia de aceptación positiva en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

La actual investigación pertenece a un estudio cuantitativo, dado que utiliza el análisis de datos la recopilación de datos con el fin de comprobar la hipótesis, sustentando con el cálculo numérico y la exploración estadística, con el propósito de instaurar modelos de probar teorías y comportamientos (Hernández et al, 2014). Según el alcance se trata de un estudio explicativo.

La investigación se ha desarrollado bajo el diseño no experimental, corte transaccional, por lo que las variables de la investigación no son manipuladas; transeccional puesto que se recopilan datos en un período determinado y en único tiempo. Además, el tipo de investigación es descriptivo (Hernández et al, 2014).

La población de estudio, conjunto de casos, limitado, determinado y asequible, la cual forma el referido para la deliberación de la muestra, la cual tiene que cumplir distintos criterios establecidos (Arias et al., 2016). Conformada con una población de 2000 estudiantes universitarios de una institución privada del departamento de Lambayeque. En esta investigación Para efectos de la investigación la muestra es no probabilística, con un muestreo deliberado, de manera específica, estará formada por 205 estudiantes universitarios que trabajen (95 varones y 110 mujeres), con las edades correspondientes entre los 18 años a 30 años de edad de la Institución privada de educación superior que cumplan los criterios de inclusión.

Por otro lado, se estableció criterio de Inclusión para estudiantes universitarios que trabajen pertenecientes de la institución privada de Lambayeque y también estudiantes que tengas 1 mes como mínimo en su puesto de trabajo.

Así mismo con el criterio de Exclusión para Estudiantes que no firmen el consentimiento, personal que se encuentre de vacaciones en su centro de labores,

estudiantes menores de edad, estudiantes que no respondan a total de ítems de la escala y estudiantes que marcan dos veces en una respuesta.

Con respecto a la definición conceptual de las estrategias de regulación emocional. “Las ECRE representan la respuesta cognitiva que surge para pretender moldear la magnitud, así como el evento emocional ante experiencias causantes de emociones negativas” (Castañeiras et al, 2016, p.21).

Definición operacional de las ECRE. Ha sido medida por la sumatoria de las puntuaciones obtenidas en la en función de las dimensiones (culpar a otros, autoculparse, rumiación, catastrofización, aceptación, poner en perspectiva, reinterpretación positiva, focalización en los planes y focalización positiva).

Por otro lado, definición conceptual de estrés laboral: “Respuesta del cuerpo frente a las causas del ambiente de trabajo. Si éstas sobrepasan los medios que aporta el entorno laboral, y además, que la persona genera, conlleva a este individuo a experimentar estrés laboral” (Benott, 2018, p.45)

Definición operacional de estrés laboral: Ha sido medida por la sumatoria de las puntuaciones obtenidas en la en función de las dimensiones (Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo) de la la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS de Suarez (2013).

Tabla

Operacionalización de Estrategias cognitivas de regulación emocional y Estrés laboral.

Variable	Dimensiones	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Estrategias cognitivas de regulación emocional	Rumiación	7, 13	Cognitive Emotion Regulation Questionnaire 18 (CERQ-18) Domínguez & Merino (2015).
	Catastrofización	3, 18	
	Autoculparse	9, 17	
	Culpar a otros	2, 14	
	Poner en perspectiva	4, 10	
	Aceptación	1, 8	
	Focalización positiva	6, 12	
	Reinterpretación positiva	11, 16	
	Refocalización en los planes.	5, 15	

Variable	Dimensiones	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Estrés laboral	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS
	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
	Territorio organizacional	3, 15, 22	
	Tecnología	4, 14, 25	
	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	
	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
	Respaldo del grupo	8, 19, 23	

Además, se utilizó la técnica de encuesta. Además de ello utilizarán los siguientes instrumentos, se utilizó el cuestionario Cognitive Emotional Regulation Questionnaire - 18 (CERQ-18; Domínguez & Merino, 2015) y Cuestionario de Estrés Laboral - OIT-OMS - Ivancevich & Matteson de España con adaptación peruana por Suarez (2013).

Para evaluar las ECRE, se utilizó el cuestionario, Cognitive Emotional Regulation Questionnaire (CERQ; Garnefski & Kraaij, 2007) Este instrumento de autoinforme, tiene como Objetivo, evaluar las 9 estrategias, entre ellas rumiación, catastrofización, autoculparse, culpar a otros, poner en perspectiva, aceptación, focalización positiva, reinterpretación positiva, y refocalización en los planes. Este cuestionario cuenta con 36 ítems agrupado por 9 dimensiones, el cual consta de 5 opciones que van de Nunca (N) a Siempre (S). Se aplica en las edades entre 18

años a 30 años de edad con un tiempo de 30 min, aplicando a través del programa “Google Forms”.

La Adaptación Peruana, cuestionario cognitivo de regulación emocional (CERQ-18) (Domínguez & Merino, 2015). La versión se utilizó en estudiantes universitarios, el cual contiene 18 ítems y 9 dimensiones, dos por estrategia, los ítems son ordinales, contando con 5 opciones a la hora de responder, de la misma manera que la versión original que van desde Nunca a Siempre (Domínguez & Merino, 2015).

La evidencia de validez, en el cuestionario adaptado a la versión peruana, Cuestionario Cognitive Emotional Regulation Questionnaire - 18 (CERQ-18), muestra evidencias de validez establecida en estructura interna. Se obtuvieron evidencias propicias con relación a la estructura interna de esta adaptación, de 18 ítems, mediante el análisis SEM (Domínguez & Merino, 2015). Ante esto, la elección de ítems constó en la aplicación de criterios empíricos (los enunciados con cargas factoriales superiores en los anteriores estudios se usó metodología SEM) y teóricos (aquellos enunciados del cual el contenido poseyera la compatibilidad mayor conceptual con las distintas estrategias que se evalúan) con el objetivo de lograr evidencias de validez convergente y discriminante (Merino, 2012). Además existen evidencias con otras variables hallando correlaciones en ansiedad y depresión.

La validez convergente, con el criterio externo (constructo teóricamente relevante) hacia la validez discriminante; y examinar la confiabilidad de la puntuación de las subescalas del CERQ-18.

Las evidencias de fiabilidad, en los coeficientes α encontrados en el cuestionario CERQ-18 demuestran dimensiones por debajo de $\alpha > .70$ (Merino & García, 2014). Para la confiabilidad se evaluó la α por dimensiones, hallando índices correctos ($\alpha = 0.342-0.746$) (Domínguez-Lara & Merino-Soto, 2018)

Por otro lado para evaluar el estrés laboral, se utilizó el cuestionario de Estrés Laboral - OIT-OMS - Ivancevich & Matteson de España con adaptación peruana por Suarez (2013), el cual tiene como objetivo establecer y determinar las dimensiones psicométricas del cuestionario de Estrés Laboral, donde se utilizó un

cuestionario de escala ordinal, cuenta con 25 ítems y 7 dimensiones, entre ellas están Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo a través de una escala tipo Likert. Las respuestas van desde las opciones de 1(Nunca) a 7(Siempre), con un tiempo de 15 minutos, evaluando de manera colectiva e individual.

La validez de contenido fue bajo el criterio de jueces con un valor semejante a 1, así también con un índice de acuerdos de 1 indicando la claridad, precisión y coherencia de los distintos ítems. Para la validez de constructo fue por el procedimiento del análisis factorial confirmatorio determinando 2 componentes que constituyeron 50.64% de varianza total explicada, logrando la carga factorial superior a 40; así también la validez convergente por el método dominio total arrojó coeficientes altamente significativos y con un valor superior a 0,20. Se halló la confiabilidad mediante el modelo alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, dando como resultado de su adaptación (Suarez, A 2013).

Con respecto al procedimiento de análisis de datos. Para recolectar aquellos datos se creó la base de datos y se obtuvo las puntuaciones directas de cada instrumento por dimensiones. Además, se asignó las categorías según los baremos establecidos para cada uno de los puntajes directos.

Con el fin de cumplir los objetivos descriptivos, determinada las categorías se procede con la elaboración de tablas de frecuencias.

Cumpliendo con los objetivos, se realizó el análisis de normalidad de los datos, de identificar que los datos se ajustan a la distribución normal, se procedió con una prueba no paramétrica. Por lo cual, se utilizó la regresión lineal, teniendo como variables las ECRE y el estrés laboral.

Estos análisis se realizaron mediante los programas SPSS, JAMOVI – JASP Y Exel.

En Criterios éticos la presente investigación que se realizara, asume el cumplimiento de forma estricta los criterios de la Asociación americana de psicología (2017), cumpliendo con:

El principio de beneficencia, el cual se trabajara para aquellos que se preocupan por no hacer daño, protegiendo los derechos y el bien de las personas afectadas y aquellos que interactúan profesionalmente. Así mismo, el principio de fidelidad y responsabilidad, se cumplirá estableciendo el vínculo de confianza al grupo de personas, siendo responsable con el grupo que se trabaja, manteniendo un nivel profesional claro, aceptando las distintas obligaciones de la profesión.

Otro principio importante es Integridad, el cual se promoverá la veracidad y honestidad en la ciencia, el aprendizaje psicológico, así mismo como la práctica.

Por otro lado, el principio de justicia, se reconocerá la igualdad, haciendo valer el derecho a todas las personas a ser beneficiadas por contribuciones de la rama de la psicología y a la equidad de los procesos y procedimientos que se realizan los profesionales.

Por último, el principio del respeto por los derechos y la dignidad de las personas, su respetara la dignidad a toda persona o comunidad, como un derecho de confidencialidad y privacidad, protegiendo a los individuos (APA, 2017).

Todos los criterios se cumplirán, asumiendo la confidencialidad de los individuos, en la cual cada persona participa de manera voluntaria, los cual se les entregara un consentimiento informado. Por último, recalcar que no existirá una retribución económica.

Por último, en Criterios de rigor científico en esta investigación se consideran los criterios de rigor científico, el cual se encuentra la validez interna, es decir la que los datos y los resultados obtenidos de la investigación tendrán verosimilitud obteniendo información veraz. La consistencia, de realizarse una investigación similar se podrán obtener datos muy parecidos a los de esta investigación (Cuba, 1981).

III RESULTADOS y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Se presentan los resultados obtenidos a partir del de la aplicación del Cognitive Emotional Regulation Questionarie 18 (CERQ-18) y el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS.

Tabla 1

Regresión lineal entre estrategias cognitivas de regulación emocional y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Modelos	F	R2	$\Delta R2$	B	Error estándar	t	p
Modelo 1	57,485	,221	,217	186,754	28,035	7,582	<.001

Modelo 1. ESTRATEGIAS COGNITIVAS DE REGULACION EMOCIONAL
Variable dependiente: ESTRÉS LABORAL

Interpretación

Para determinar si las estrategias cognitivas de regulación emocional influyen en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, se llevó a cabo una regresión lineal, hacia atrás. Los resultados de la Tabla 1, muestran que todos los índices de significancia son adecuados < .001, determinando que las estrategias cognitivas de regulación emocional influyen significativamente en el estrés laboral, Esto significa aceptar que el estrés a menudo debe ser regulados. Lo cual incluye regulación emocional tanto en ira, violencia, comportamientos de riesgo; que general el estrés y poder prevenir estados emocionales negativos como ansiedad y depresión perseverar en el logro de los objetivos a pesar de las dificultades del laborador. Las estrategias cognitivas de regulación emocional explican el 21.7% de la variabilidad del estrés laboral. Por otro lado, los indicadores de multicolinealidad VIF (Variance inflation factor) inferiores a 10 y los valores de tolerancia mayores a .20 indican que no existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson de 1,793, valor próximo a las unidades, lo que permite una generalización de los datos.

Tabla 2

Uso de estrategias cognitivas de regulación emocional

Estrategias Cognitiva	<i>M</i>	<i>DS</i>	Categoría
Culpar a otros	5,30	2,19	Poco utilizada
Autoculparse	6,96	2,07	Moderadamente utilizada
Aceptación	6,80	2,19	Moderadamente utilizada
Rumiación	6,31	2,21	Poco utilizada
Catastrofismo	6,0	2,25	Poco utilizada
Poner en perspectiva	6,71	1,82	Moderadamente utilizada
Reinterpretación positiva	6,67	2,25	Moderadamente utilizada
Focalización en los planes	6,64	2,31	Moderadamente utilizada
Focalización positiva	6,69	2,28	Moderadamente utilizada

Nota: *M*: Promedio; *DS*: Desviación Estándar

Interpretación

Para determinar el uso de las estrategias cognitivas de regulación emocional en estudiantes de una institución privada de educación superior, se llevó a cabo la media y desviación estándar. Los resultados de la tabla 2, muestran el promedio de cada una de las estrategias, indicando con más frecuencia la estrategia cognitiva de regulación emocional, Autoculparse con una media de 6,98 y DS de 2,07 y categoría moderadamente utilizada. Por otro lado, se encuentra la estrategia Culpar a otros, con media de 5,30 y DS de 2,19 y categoría poco utilizada, la cual indica poco uso de la estrategia.

Tabla 3

Regresión lineal entre reinterpretación positiva y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Modelos	F	R2	ΔR^2	B	Error estándar	t	p
Modelo 1	101,418	,333	,330	141,556	25,933	-10,071	<.001

Modelo 1. REINTERPRETACIÓN POSITIVA

Variable dependiente: ESTRÉS LABORAL

Interpretación

Para determinar si la reinterpretación positiva influye en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. se llevó a cabo una regresión lineal, hacia atrás. Los resultados de la Tabla 3, muestran que todos los índices de significancia son adecuados $< .001$, determinando que la reinterpretación positiva influye significativamente en el estrés laboral. Por lo tanto, genera un adecuado crecimiento en estudiantes. La reinterpretación positiva explica el 33.0% de la variabilidad del estrés laboral. Así mismo los indicadores de multicolinealidad VIF inferior a 10 y los valores de tolerancia mayores a .20 indican que no existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson de 1,914, valor próximo a las unidades, lo que permite una generalización de los datos.

Tabla 4

Regresión lineal entre autoculparse y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Modelos	F	R2	$\Delta R2$	B	Error estándar	t	p
Modelo 1	30,179	,129	,125	125,600	29,631	-5,494	<.001

Modelo 1. AUTOCULPARSE

Variable dependiente: ESTRÉS LABORAL

Interpretación

Para determinar si autoculparse influye en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. se llevó a cabo una regresión lineal, hacia atrás. Los resultados de la Tabla 4, muestran que todos los índices de significancia son adecuados < .001, determinando que autoculparse influye significativamente en el estrés laboral, generando que el estudiante se culpe por aquellas vivencias estresantes. Autoculparse explica el 12,5% de la variabilidad del estrés laboral. Además, los indicadores de multicolinealidad VIF inferior a 10 y valores de tolerancia mayores a .20 indican que no existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson de 1,950, valor próximo a las unidades, lo que permite una generalidad de los datos.

Tabla 5

Regresión lineal entre catastrofización y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Modelos	F	R2	ΔR2	B	Error estándar	t	p
Modelo 1	33,035	,140	,136	55,663	29,451	5,748	<.001

Modelo 1. CATASTROFIZACIÓN

Variable dependiente: ESTRÉS LABORAL

Interpretación

Para determinar si catastrofización influye en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. se llevó a cabo una regresión lineal, hacia atrás. Los resultados de la Tabla 5, muestran que todos los índices de significancia son adecuados < .001, determinando que catastrofización influye significativamente en el estrés laboral, lo cual provoca pensamientos de miedo y terror ante el estrés del estudiante. Catastrofización explica el 13.6% de la variabilidad del estrés laboral. Además, los indicadores de multicolinealidad VIF inferior a 10 y los valores de tolerancia mayores a .20 indican que no existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson de 1,917, valor próximo a las unidades, lo que permite una generalidad de los datos.

Tabla 6

Regresión lineal entre Rumiación y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Modelos	F	R2	ΔR^2	B	Error estándar	t	p
Modelo 1	31,992	,136	,132	54,048	29,517	5,656	<.001

Modelo 1. RUMIACIÓN

Variable dependiente: ESTRÉS LABORAL

Interpretación

Para determinar si Rumiación influye en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. se llevó a cabo una regresión lineal, hacia atrás. Los resultados de la Tabla 6, muestran que todos los índices de significancia son adecuados < .001, determinando que Rumiación influye significativamente en el estrés laboral, mostrando que los estudiantes laboradores tengan pensamientos frecuentes de circunstancias negativas. Rumiación explica el 13.2% de la variabilidad del estrés laboral. Los indicadores de multicolinealidad VIF (Variance inflation factor) inferiores a 10 y los valores de tolerancia mayores a .20 indican que no existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson de 1,922, valor próximo a las unidades, lo que permite una generalización de los datos.

Tabla 7

Regresión lineal entre Culpar a otros y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Modelos	F	R2	ΔR2	B	Error estándar	t	p
Modelo 1	25,122	,110	,106	61,996	29,958	5,012	<.001

Modelo 1. CULPAR A OTROS

Variable dependiente: ESTRÉS LABORAL

Interpretación

Para determinar si Culpar a otros influye en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. se llevó a cabo una regresión lineal, hacia atrás. Los resultados de la Tabla 7, muestran que todos los índices de significancia son adecuados < .001, determinando que Culpar a otros influye significativamente en el estrés laboral, generando pensamientos de culpa hacia otro individuo que no muestra empatía. Culpar a otros explica el 10.6% de la variabilidad del estrés laboral. Además, los indicadores de multicolinealidad VIF inferiores a 10 y los valores de tolerancia mayores a .20 muestran que no existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson de 1,962, valor próximo a las unidades, lo que permite una generalidad de los datos.

Tabla 8

Regresión lineal entre Poner en perspectiva y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Modelos	F	R2	$\Delta R2$	B	Error estándar	t	p
Modelo 1	31,992	,136	,132	54,048	29,517	5,656	<.001

Modelo 1. PONER EN PERSPECTIVA
Variable dependiente: ESTRÉS LABORAL

Interpretación

Para determinar si Poner en perspectiva influye en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. se llevó a cabo una regresión lineal, hacia atrás. Los resultados de la Tabla 8, muestran que todos los índices de significancia son adecuados < .001, determinando que Poner en perspectiva influye significativamente en el estrés laboral, lo cual hace que el estudiante compare los eventos estresantes y tenga pensamientos no agradables. Poner en perspectiva explica el 13.2% de la variabilidad del estrés laboral. Así mismo los indicadores de multicolinealidad VIF (Variance inflation factor) inferiores a 10 y los valores de tolerancia mayores a .20 indican que no existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson de 1,803, valor próximo a las unidades, lo que permite una generalización de los datos.

Tabla 9

Regresión lineal entre Relocalización de los planes y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Modelos	F	R2	ΔR2	B	Error estándar	t	p
Modelo 1	78,203	,278	,275	135,394	26,983	-8,843	<.001

Modelo 1. RELOCALIZACIÓN DE LOS PLANES

Variable dependiente: ESTRÉS LABORAL

Interpretación

Para determinar si Relocalización de los planes influye en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. se llevó a cabo una regresión lineal, hacia atrás. Los resultados de la Tabla 9, muestran que todos los índices de significancia son adecuados < .001, determinando que Relocalización de los planes influye significativamente en el estrés laboral, generando que el laborador refiera a tener pensamientos para tomar decisiones correctas. Relocalización de los planes explica el 27.5% de la variabilidad del estrés laboral. Así mismo los indicadores de multicolinealidad VIF (Variance inflation factor) inferiores a 10 y los valores de tolerancia mayores a .20 indican que no existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson de 1,800, valor próximo a las unidades, lo que permite una generalización de los datos.

Tabla 10

Regresión lineal entre Focalización positiva y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Modelos	F	R2	$\Delta R2$	B	Error estándar	t	p
Modelo 1	66,402	,246	,243	133,581	27,567	-8,149	<.001

Modelo 1. FOCALIZACIÓN POSITIVA

Variable dependiente: ESTRÉS LABORAL

Interpretación

Para determinar si Focalización positiva influye en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. se llevó a cabo una regresión lineal, hacia atrás. Los resultados de la Tabla 10, muestran que todos los índices de significancia son adecuados < .001, determinando que Focalización positiva influye significativamente en el estrés laboral, el cual el estudiante tiene en cuenta en su día temas agradables y positivos para su bienestar. Focalización positiva explica el 24.3% de la variabilidad del estrés laboral. Así mismo los indicadores de multicolinealidad VIF inferior a 10 y los valores de tolerancia mayores a .20 indican que no existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson de 1,858, valor próximo a las unidades, lo que permite una generalidad de los datos.

Tabla 11

Regresión lineal entre Aceptación y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022.

Modelos	F	R2	ΔR^2	B	Error estándar	t	p
Modelo 1	101,095	,332	,329	144,085	25,947	-10,055	<.001

Modelo 1. ACEPTACIÓN

Variable dependiente: ESTRÉS LABORAL

Interpretación

Para determinar si Aceptación influye en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. se llevó a cabo una regresión lineal, hacia atrás. Los resultados de la Tabla 11, muestran que todos los índices de significancia son adecuados $< .001$, determinando que Aceptación influye significativamente en el estrés laboral, generando que el individuo acepte experiencias y vivencias positivas o negativas. Aceptación explica el 32.9% de la variabilidad del estrés laboral. Además, los indicadores de multicolinealidad VIF inferiores a 10 y los valores de tolerancia mayores a .20 muestran que no existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson de 1,858, valor próximo a las unidades, lo que accede una generalidad de los datos.

3.2. Discusión

En esta investigación al determinar la influencia entre las estrategias cognitivas de regulación emocional y el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, se identificó índices de significancia adecuados $< .001$, determinando que las estrategias cognitivas de regulación emocional influye significativamente en el estrés laboral, el modelo de variable independiente, estrategias cognitivas de regulación emocional explica el 21.7% de la variabilidad del estrés laboral en estudiantes universitarios. Los resultados, guardan relación con Fuentes (2019) quien determino que la regulación de la emoción influye en distintas situaciones estresantes de cada individuo, según el contexto o evento estresante. Por lo cual esta investigación refiere que las ECRE influyen significativa en el estrés laboral en estudiantes universitarios. exponiendo que los estudiantes universitarios ejecutan las estrategias, donde influyen significativamente, siendo esta la manera cognitiva de plantear la información de modo emocional que acoge el estudiante inmerso a una situación o contexto estresante, con el fin de moldear el grado emocional en su respuesta.

Así mismo, el uso de las ECRE, en el contexto universitario, y las situaciones estresantes que se presenta en el área de trabajo, genera en los estudiantes distintas reacciones positivas y negativas, llevando a mostrar conductas inadecuadas. se encontró que el promedio de cada una de las estrategias, con más frecuencia es Autoculparse con una media de 6,98 y DS de 2,07 y categoría moderadamente utilizada. Pero, se encuentra la estrategia Culpar a otros, con media de 5,30 y DS de 2,19 y categoría poco utilizada, la cual indica poco uso de la estrategia. Por lo tanto, lo encontrado refleja el poco uso de las ECRE en estudiantes, sonde las estrategias culpar a otros, Rumiación y Catastrofización, generando en los estudiantes efectos negativos en el área de trabajo y universitario, trayendo consigo consecuencias, afectando al aprendizaje de los estudiantes y a su bienestar. Por otro lado, las ECRE con mayor uso, son las estrategias Autoculparse, aceptación, poner en perspectiva, focalización en los planes y focalización positiva, ello se puede explicar porque son diversas las situaciones, las cuales hacen importante el uso de una variedad de estrategias para regular las

emociones. En los estudiantes, aporta en su desarrollo profesional y laboral, permitiendo buscar soluciones, encontrar un aprendizaje para la vida y enfocarse en temas agradables.

Así como demuestran estudios sobre las ECRE, siendo estas un elemento importante para el bienestar, englobando la salud mental, en situaciones estresantes para el universitario (Troy et al., 2013). Por lo que cabe mencionar que no todas las estrategias influyen de manera positiva en los estudiantes, también existen estrategias que influyen de forma negativa. Las dimensiones de las estrategias cognitivas de regulación emocional, ocurre un panorama semejante, por lo que los planteamientos pueden variar según la persona, el evento estresante que está ocurriendo, así como en el período de la situación (Carver y Scheier, 1994). Con respecto a los resultados de las dimensiones de las estrategias cognitivas de regulación emocional, en reinterpretación positiva explica el 33.0% de la variabilidad del estrés laboral, mostrando índices de significancia adecuados $< .001$, determinando que la reinterpretación positiva influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. En este sentido, esta estrategia, refiere a buscar establecer un significado positivo para el suceso para el propio crecimiento de la persona y laboral del estudiante, la cual acrecienta la resiliencia, generando influencia positiva en el estrés laboral, ayudando a manejar situaciones y eventos estresantes en todos los ámbitos del universitario que trabaja.

En este caso, los resultados de autoculparse explica el 12.5% de la variabilidad del estrés laboral, mostrando índices de significancia adecuados $< .001$, determinando que autoculparse influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. Autoculparse, influyen en el estrés laboral, de manera negativa en el universitario, generando un malestar que se asocia con baja autoestima y se ve reflejado en las distintas actividades que realiza el individuo, mostrando índices de afrontamiento negativo (Canedo et al., 2019). Siendo concreto que los estudiantes que utilizan esta estrategia, culparse a uno mismo en eventos , genera desbalance en el joven, llevando a tener consecuencias en el área de personal y laboral, llegando a ser un obstáculo de crecimiento en personal.

Así mismo, en la presente investigación catastrofización explica el 13.6% de la variabilidad del estrés laboral, mostrando índices de significancia adecuados $< .001$, determinando que catastrofización influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. Al observar los resultados, esta estrategia genera influencia no favorable para el individuo en el estrés laboral, llegando a ser una estrategia una distorsión cognitiva. Los estudiantes universitarios llegan a enfatizar la dificultad del evento, interpretando situaciones ansiógenas con mayor impacto, rodeando de inseguridad al momento de clamar aquellos eventos estresantes.

Otra dimensión de las ECRE, en Rumiación explica el 13.2% de la variabilidad del estrés laboral, mostrando índices de significancia adecuados $< .001$, determinando que Rumiación influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. Exponiendo en esta investigación influencia con respecto a la variable estrés laboral, llevando a cabo como estrategia que no favorece al estudiante universitario, llevando a tener altos índices de nivel de estrés. Por lo cual, está acompañada a tener pensamientos asociados con la experiencia negativa del estudiante, haciendo que el trabajador de vueltas al mismo asunto, sin tener ninguna solución o respuesta, que pueda ayudar en eventos estresores.

Llevando a cabo los resultados de la dimensión de las estrategias cognitivas de regulación emocional, en Culpar a otros explica el 10.6% de la variabilidad del estrés laboral, mostrando índices de significancia adecuados $< .001$, determinando que Culpar a otros influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque (Sánchez, 2022). Esta estrategia cognitiva, muestra que influye en el estrés laboral, en el cual las relaciones interpersonales con cada uno de sus compañeros de aula o de trabajo se ven desquebrajado, actuando de manera negativa en situaciones de presión y eventos que generan estrés en el trabajador.

Además, como se hace mención en otra investigación Poner en perspectiva, genera influencia positiva en el estrés laboral, ya que esta Poner involucra una comparación (Canedo et al., 2019). En esta investigación la estrategia mencionada, explica el 13.2% de la variabilidad del estrés laboral, mostrando índices de

significancia adecuados $< .001$, determinando que Poner en perspectiva influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. Manifestando el estudiante como tomar distancia para poder examinar alguna circunstancia perspectiva más desarrollada, introduciendo un factor o una situación negativa, o evento estresante que ofrece un punto de balance, ayudando a estudiar y aclarar la situación, evaluando su dimensión o su impacto que puede traer al estudiante universitario en el aspecto personal y laboral.

En el caso de Relocalización de los planes explica el 27.5% de la variabilidad del estrés laboral, mostrando índices de significancia adecuados $< .001$, determinando que Relocalización de los planes influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. La estrategia cognitiva influye en los estudiantes a pensando en cómo manejar en situaciones negativas, planificando ante eventos negativos, generando en los trabajadores que estudian, resultados favorables para los trabajadores que pasan por aquellas circunstancias estresantes, siendo esta cognición un planteamiento de mejora y manejo ante un plan como estrategia para el beneficio del estudiante, sin perjudicar el presente.

En el caso de Focalización positiva evaluando una situación, dándole un sentido positivo al evento, contribuyendo al individuo a una adecuada regulación emocional (Canedo et al., 2019). Los resultados de la mencionada explican el 24.3% de la variabilidad del estrés laboral, mostrando índices de significancia adecuados $< .001$, determinando que Focalización positiva influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque. Esta estrategia cognitiva de regulación emocional reside en pensamientos positivos y agradables luego de un evento estresante que mantiene el estudiante, generando niveles bajos de estrés en los universitarios que trabajan.

La última estrategia cognitiva de regulación emocional, Aceptación dando como resultados en esta investigación, explicando el 32.9% de la variabilidad del estrés laboral, mostrando índices de significancia adecuados $< .001$, determinando que Aceptación influye significativamente en el estrés laboral en estudiantes de una

institución privada de educación superior de Lambayeque. El estudiante universitario acepta el contexto de lo que se ha vivido, asociando a sentimientos positivos, ayudando a reducir el estrés laboral (Moran et al., 2019). La aceptación, genera influencia significativa en los estudiantes universitarios que poseen estrés laboral, manera positiva ante ellos eventos, el cual ha conllevado a ser una estrategia de cognición que establece aceptando la situación de lo que está ocurriendo al estudiante, el cual lleva a intentar solucionar los distintos problemas que mantiene el estudiante en lo largo de su vida universitaria y dentro de sus labores como trabajador.

Los resultados son similares a otros estudios, con relación a la influencia asociada a las ECRE, se identificaron que existen consecuencias en algunas estrategias cognitivas de regulación emocional, como son rumiación, catastrofización, autoculparse y culpar a otros, las cuales traen efectos negativos en estudiantes universitarios (Domínguez & Medrano, 2016). Tal se hace mención exponiendo que las consecuencias psicológicas asociadas al uso de las estrategias cognitivas de regulación emocional generan un desbalance en los jóvenes, los cuales pasan por experiencias y eventos no agradables, generando estrés laboral elevado.

Por último cabe mencionar que la teoría indica, Cuevas et al., (2021) que de las nueve estrategias cognitivas de regulación emocional, en esta población universitaria que trabaja, genera influencia positiva y beneficiosa para los estudiantes son, aceptación, reevaluación positiva, poner en perspectiva y relocalización en los planes las cuales traen efectos positivos en los estudiantes ante situaciones de ansiedad y estrés, síntomas comunes en los universitarios, guardando relación con los resultados de la investigación, generando influencia en el estrés laboral. La población de jóvenes que utilizan las estrategias cognitivas de regulación emocional en el ámbito universitario, posee la probabilidad de obtener un adecuado rendimiento académico y lograr resultados satisfactorios, induciendo que los estudiantes que hacen uso de algunas estrategias generan un estado de ánimo positivo.

Es importante generar el interés de realizar futuras investigaciones con respecto a las ECRE Y el estrés laboral, siendo necesario prevenir o incluso

amortiguar los efectos del estrés laboral y conllevar al uso de las ECRE, de manera positiva en los estudiantes, relacionado con alteraciones indeseables. Se encontró limitaciones en el tamaño muestral, ya que el criterio es universitario que trabajan, siendo una muestra limitada y reducida, indicando ampliar el número de participantes.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se determinó que las nueve ECRE influyen significativamente en el estrés laboral en estudiantes universitarios, mostrando que el estudiante universitario genera las estrategias de en el contexto o evento estresante que se le presente.

Se determinó que las ECRE, que se utilizan con más frecuencia en los estudiantes universitarios, Autoculparse, aceptación, poner en perspectiva, focalización en los planes y focalización positiva, aportando en su desarrollo profesional y laboral, permitiendo buscar soluciones, encontrar un aprendizaje para la vida y enfocarse en temas agradables.

las ECRE en estudiantes con poco uso, son culpar a otros, Rumiación y Catastrofización, generando en los estudiantes efectos negativos en el área de trabajo y universitario, trayendo consigo consecuencias, afectando al aprendizaje de los estudiantes y a su bienestar.

La estrategia cognitiva de regulación emocional, reinterpretación positiva influye de forma positiva en el estrés laboral en estudiantes universitarios, estableciendo un significado positivo para el propio crecimiento de la persona y laboral del estudiante.

La estrategia cognitiva de regulación emocional, autoculparse influye en el estrés laboral en estudiantes universitarios, generando desbalance en el joven, llevando a tener consecuencias en el área de personal y laboral.

La estrategia cognitiva de regulación emocional, catastrofización influye en el estrés laboral en estudiantes universitarios, llegando a enfatizar la dificultad del

evento, interpretando situaciones ansiógenas con mayor impacto, rodeando de inseguridad al momento de clamar aquellos eventos estresantes.

La estrategia cognitiva de regulación emocional, rumiación influye en el estrés laboral en estudiantes universitarios, acompañando a tener pensamientos asociados con la experiencia negativa del estudiante, haciendo que el trabajador de vueltas al mismo asunto, sin tener ninguna solución o respuesta.

La estrategia cognitiva de regulación emocional, culpar a otros influye en el estrés laboral en estudiantes universitarios, desquebrajando las relaciones interpersonales con cada uno de sus compañeros de aula o de trabajo.

La estrategia cognitiva de regulación emocional, poner en perspectiva influye en el estrés laboral en estudiantes universitarios, introduciendo un factor o una situación negativa, o evento estresante que ofrece un punto de balance, ayudando a estudiar y aclarar la situación.

La estrategia cognitiva de regulación emocional, relocalización de los planes influye en el estrés laboral en estudiantes universitarios, generando planteamiento de mejora y manejo ante un plan como estrategia para el beneficio del estudiante, sin perjudicar el presente.

La estrategia cognitiva de regulación emocional, focalización positiva influye en el estrés laboral en estudiantes universitarios, residiendo en pensamientos positivos y agradables luego de un evento estresante que mantiene el estudiante, generando niveles bajos de estrés.

La estrategia cognitiva de regulación emocional, aceptación influye en el estrés laboral en estudiantes universitarios, aceptando la situación, el cual lleva a intentar solucionar los distintos problemas que mantiene el trabajador en lo largo de su vida universitaria

4.2. Recomendaciones

A la comunidad científica desarrollar investigaciones analizar la variable estrés laboral, en la cual se hayo poca información en el contexto de estudiantes universitarios que trabajan, por lo cual se sería provechoso estudiar la estabilidad de cada una de las estrategias cognitivas de regulación emocional.

se recomienda a los estudiantes universitarios que trabajan, el uso adecuado de las estrategias cognitivas, las cuales influyen de manera positiva como aceptación, reevaluación positiva, poner en perspectiva y relocalización en los planes.

A los gestores educativos aplicar y diseñar programas de prevención referidos al estrés, estrés laboral, y las distintas dimensiones de estrategias cognitivas de regulación emocional dentro de una población de jóvenes universitarios, asimismo, con esta investigación fortalecer temas relacionados a la salud mental haciendo mayor énfasis en las variables de estudio.

Referencias

- Acero, A. (2020) *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. Fundación universidad de América: Colombia recuperado de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
- Asociación Americana de Psicología. (2017). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta* (2002, modificado a partir del 1 de junio de 2010 y el 1 de enero de 2017). <http://www.apa.org/ethics/code/index.html>
- Bisquerra, R. (2000). *Emotional education and well-being*. Barcelona: Editorial Praxis.
- C. (2015). Una versión breve del cognitive emotional regulation questionnaire: Análisis estructural del CERQ-18 en estudiantes universitarios limeños. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4(1). Recuperado de <https://bit.ly/383kqB5>
- Carver, C., Scheier, M. & Weintraub, J. (1999). Evaluación de estrategias de afrontamiento: un enfoque basado en la teoría. *Revista de personalidad y psicología social*, 56(2), 267-283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- De la Fuente, J., et al (2020). *Efectos de los niveles de autorregulación y docencia regulatoria sobre las estrategias de afrontamiento del estrés académico en estudiantes de pregrado*. Fronteras en psicología.
- Demirtas, O.; Ozdevecioglu, M. & Capar, N. (2015). *La relación entre la regulación cognitiva de las emociones y el estrés laboral: papel moderador del apoyo social*. Ciencias sociales asiáticas, 11(12), 168-173.

- Di-Collaredo, C., Aparicio, D. & Moreno, J. (2016). *Descripción de los estilos de afrontamiento en hombres y mujeres ante la situación de desplazamiento. Psicología. Avances de la disciplina*, 1(2), 125-156. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297224996002.pdf>
- Domínguez, S. & Medrano, L. (2016). *Propiedades psicométricas del Cognitive Emotional Regulation Questionnaire (CERQ) en estudiantes universitarios de Lima. Psychologia: Avances en la disciplina*, 10(01). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-23862016000100006&script=sci_abstract&tlng=es Domínguez, S. & Merino,
- Domínguez-Lara, S. (2016b). Inteligencia emocional y estrategias cognitivas de regulación emocional en universitarios de Lima: un análisis preliminar. *Revista del Hospital Psiquiátrico de la Habana*, 13(2). Recuperado desde: <http://www.revistahph.sld.cu/2016/Nro%202/inteligencia%20emocional.html>.
- Domínguez-Lara, S., & Sánchez-Carreño, K. (2017). *Uso de estrategias cognitivas de regulación emocional ante la desaprobación de un examen: el rol de la autoeficacia académica en estudiantes universitarios. Psychologia*, 11 (2), 99-112. doi: 10.21500/19002386.2716
- García, R., Pérez-González, F., Pérez-Blasco, J. & Natividad, L. (2012). Evaluación del estrés académico en estudiantes de nueva incorporación a la universidad. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44(2), 143-154. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80524058011.pdf>
- Gómez, O. & Calleja, N. (2016). Red emocional: definición, red nomológica y medición. *Revista Mexicana de Investigación Psicológica*, 8(1). Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2016/mip161g.pdf>

- Grandey, A. (2000). Regulación de las emociones en el lugar de trabajo: una nueva forma de conceptualizar el trabajo emocional. *Revista Psicología de la salud ocupacional*, 5(1), 95-110.
- Gross, JJ y John, OP (2003). Individual differences in two processes of emotion regulation: implications for affect, relationships and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348 - 362 .
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jeung, D.Y., Kim, C., & Chang, S.J. (2018). Trabajo emocional y agotamiento: una revisión de la literatura. *Revista médica de Yonsei*, 59(2), 187–193. <http://doi.org/10.3349/ymj.2018.59.2.187>
- Kinner, V. L., Het, S., & Wolf, O. T. (2014). *Regulación de las emociones: explorando el impacto del estrés y el sexo*. *Fronteras en neurociencia del comportamiento*, 8, 397. <http://doi.org/10.3389/fnbeh.2014.00397>
- Nicole M. Monteiro, Shyngle K. Balogun & Kutlo N. Oratile (2014) Manejo del estrés: la influencia de la regulación de género, edad y emociones en el afrontamiento entre estudiantes universitarios en Botswana, *Revista Internacional de Adolescencia y Juventud*, 19:2, 153-173, DOI: 10.1080/02673843.2014.908784
- Ortiz, A. (2015). *Neuroeducación ¿Cómo aprende el cerebro humano y cómo deberían enseñar los docentes?* Bogotá: Ediciones de la U.
- Potthoff, S., Garnefski, N., Miklósi, M., Ubbiali, A., Domínguez-Sánchez, F. J., Martins, E. C., ... & Kraaij, V. (2016). *Regulación cognitiva de las emociones y psicopatología entre culturas: una comparación entre seis países europeos*. *Personalidad y diferencias individuales*, 98, 218-224. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.04.022>

Sandoval, S., Dorner, A. & Véliz, A. (2017). *Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. Investigación en Educación Médica*, 6(24). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v6n24/2007-5057-iem-6-24-00260.pdf>.

Scheibe, S. & Zacher, H. (2013). *Una perspectiva de vida útil sobre la regulación de las emociones, el estrés y el bienestar en el lugar de trabajo. Investigación en Estrés Laboral y Bienestar*, 11, 163-193.

Varela, M. (2017). *5 características de un estudiante que trabaja*. Recuperado de <https://blogs.unitec.mx/vida-universitaria/caracteristicas-de-un-estudiante-que-trabaja>

Villavicencio , FT y Bernardo , ABI (2013). Positive academic emotions moderate the relationship between self-regulation and academic achievement. *British Journal of Educational Psychology*, 83, 329 - 340.

ANEXOS

AUTORIZACIÓN DE PERMISO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Pimentel, 21 de junio de 2022

Señor:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel
Docente de Investigación II-A y B

Presente. -

ASUNTO: *Respuesta a la solicitud de autorización de Permiso para recolección de Datos de Investigación De Estudiantes.*

Sirva el presente para saludarlo muy cordialmente y a su vez dar respuesta a la carta de permiso para la Recolección de Datos de Investigación, recibida el 21 de junio por su despacho del Curso de Investigación II grupo A Y B.

Al respecto la suscrita autoriza la aplicación de instrumentos para las investigaciones citadas en el documento adjunto a desarrollarse a estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente.

The signature block contains a circular stamp on the left with the text 'UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN' and 'DIRECCIÓN DE EP' around the perimeter. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the text reads 'Dra. Zuleta J. Silbrano Benites' and 'Dirección de EP Psicología'.

N	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
INVESTIGACIÓN II-A		
1	PAZ MONDRAGÓN FIORELLA MARDEL	DEPENDENCIA EMOCIONAL Y DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2022.
	SULLÓN GARCÍA MAYRA ISIS	
2	MONJA FERNÁNDEZ JENIFER BETZABE	ESTRATEGIAS COGNITIVAS DE REGULACION EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCION PRIVADA DE EDUCACION SUPERIOR DE LAMBAYEQUE, 2022
3	LUDEÑA CORREA CIRO ARMANDO	ADICCIÓN A LOS VIDEOJUEGOS Y CALIDAD DEL SUEÑO EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2022
4	MONTEZA AVELLANEDA KAREN JHUDIT	Adicción a redes sociales y calidad del sueño en estudiantes de una universidad de Chiclayo, 2022.
	SANTISTEBAN VALDIVIEZO MARÍA JOSÉ ANTUANET	
5	ASTO DÁVILA MIRIAN STEFANY	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERFECCIONISMO COMO PREDICTORES DE LA ANSIEDAD ANTE EXÁMENES EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO. 2022
6	LARA SEVERINO ANTONIO JESUS	DEPENDENCIA EMOCIONAL Y VIOLENCIA ENCUBIERTA HACIA LA PAREJA EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO. 2022
7	SUCLUPE OLIVA NOELIA ELIZABETH	RESILIENCIA Y COMPROMISO ACADÉMICO COMO PREDICTORES DEL ESTRÉS ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO. 2022
	TRUJILLANO CASTRO KIARA EUGENIA	
8	ARICA HUERTAS LUIS JOEL JUNIOR	ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y ESTADO DE ANIMO EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2022.
	OLAZABAL ESCRIBANO LUIS FERNANDO	
9	VERA URCIA CHRISTIAN NOÉ	PROCRASTINACIÓN ACADÉMICA Y ANSIEDAD FRENTE A LAS EVALUACIONES EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO, 2022
INVESTIGACIÓN II-B		
1	PRADA CÓRDOVA XIOMARA YSABELLA	BURNOUT ESTUDIANTIL Y PROCRASTINACIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2022EL Y PROCRASTINACIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2022
	SALAZAR CORREA MARÍA ANGÉLICA	

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Respecto a sus estudios

1. Sexo <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre	3. Lugar de Origen (departamento): _____	5. Grado de instrucción <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Superior técnico <input type="checkbox"/> Superior universitario
2. Edad _____ años		

6. Ciclo académico que cursa _____	08. ¿Quién aporta en el pago de tus estudios? <input type="checkbox"/> Yo <input type="checkbox"/> Padres <input type="checkbox"/> Otros familiares <input type="checkbox"/> Pareja <input type="checkbox"/> Otros	09. Me gusta la carrera que elegí <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
7. Promedio final (aproximado) <input type="checkbox"/> Entre 10.5 y 12 <input type="checkbox"/> Entre 13 y 14 <input type="checkbox"/> Entre 15 y 16 <input type="checkbox"/> 16.9 o más		10. Me gustaría seguir estudiando <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No

Respecto a su trabajo

11. ¿Trabaja en la actualidad? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	13. ¿Cuántas horas a la semana trabaja? <input type="checkbox"/> 20 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 39 <input type="checkbox"/> 40 a 49 <input type="checkbox"/> 50 a 59 <input type="checkbox"/> 60 a 69 <input type="checkbox"/> 70 a más	14. ¿Cuánto es su sueldo mensual? S/. _____
12. ¿Está satisfecho con su trabajo? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		15. ¿Piensa renunciar a su trabajo? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente CONSENTIMIENTO INFORMADO, está dirigido a usted para darle a conocer el trabajo que se realizará como parte de la investigación estrategias cognitivas de regulación emocional y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022 de la estudiante Monja Fernández Jenifer Betzabé, de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo.

Por lo que usted es una persona autónoma y responsable. Por lo tanto, decidirá si participará o no del proceso de investigación con la finalidad de obtener datos en favor de su institución. Si usted acepta participar de la presente investigación deberá firmar el documento mencionado. Todo ello dentro del marco ético y confidencial que regula el comportamiento de los profesionales de psicología.

Así como usted decide participar en esta investigación, también puede decidir retirarse cuando lo crea conveniente, sin ningún daño o perjuicio para su bienestar.

Los fines de esta investigación son estrictamente académicos y en beneficio de la institución. La información que el estudiante proporcione, solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos planteados; dichos objetivos, tienen el propósito de obtener y analizar datos con respecto a la influencia de la regulación emocional en el estrés laboral en estudiantes universitarios.

La participación en estas sesiones no significará ningún riesgo para usted, ni le ocasionará daño alguno.

FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ con DNI _____ de _____ años he aceptado voluntariamente la invitación para participar de la investigación

Estrategias cognitivas de regulación emocional y estrés laboral en estudiantes de una institución privada de educación superior de Lambayeque, 2022. Me han informado claramente sobre la responsable del trabajo, y a qué institución pertenecen.

También sé, que la información que proporcionaré es estrictamente confidencial, y solo será utilizada para los fines académicos requeridos. Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé, que la participación es voluntaria, sujeta a mi consentimiento.

La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha dicho que en cualquier momento puedo retirarme si así lo deseo. Y como prueba que entendí lo que me han explicado, declaro que se me ha informado ampliamente y firmo el presente documento.

Fecha: _____

Nombre y apellidos

Firma del participante

CERQ-18

Nombre.....Edad.....

Sexo (F) (M)

Área de trabajo.....Fecha.....

N="Nunca" P= "Poco" AV= "A veces", F ="Frecuentemente", S ="Siempre"

N°	PREGUNTAS	N	P	AV	F	S
1	Pienso que tengo que aceptar lo que pasó	N	P	AV	F	S
2	Pienso que otros son culpables de lo que me pasó	N	P	AV	F	S
3	Sigo pensando en lo terrible que es lo que me ha pasado	N	P	AV	F	S
4	Pienso que otras personas pasan por experiencias mucho peores	N	P	AV	F	S
5	Pienso cómo puedo afrontar mejor la situación	N	P	AV	F	S
6	Pienso en cosas positivas que no tienen nada que ver con lo que he vivido	N	P	AV	F	S
7	Estoy preocupado por lo que siento y pienso acerca de lo que me ha pasado	N	P	AV	F	S
8	Pienso que tengo que aceptar la situación	N	P	AV	F	S
9	Siento que soy el responsable de lo que ha pasado	N	P	AV	F	S
10	Pienso que no ha sido tan malo comparado con otras cosas	N	P	AV	F	S
11	Pienso que esa situación tiene también partes positivas	N	P	AV	F	S
12	Pienso en algo agradable en lugar de lo que ha ocurrido	N	P	AV	F	S
13	Me sumerjo en los sentimientos que la situación me ha producido	N	P	AV	F	S
14	Pienso que otros son responsables de lo que ha ocurrido	N	P	AV	F	S
15	Pienso un plan para que en un futuro me vaya mejor	N	P	AV	F	S
16	Miro las partes positivas del problema	N	P	AV	F	S
17	Pienso que fundamentalmente la causa recae en mí mismo	N	P	AV	F	S
18	Continuamente pienso en lo horrible que ha sido la situación	N	P	AV	F	S

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

1 si la situación es NUNCA es fuente de estrés.

2 si la situación es RARAS VECES es fuente de estrés.

3 si la situación es OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 si la situación es ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 si la situación es FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 si la situación es GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 si la situación es SIEMPRE es fuente de estrés.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende 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 supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo 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 conocimiento técnico 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 cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

CUESTIONARIO DE REGULACIÓN COGNITIVA EMOCIONAL (CERQ-18)

Estudio piloto

Los estadísticos descriptivos mostrados en la Tabla 2 indican que las respuestas tienden al polo alto de la escala, por otro lado las magnitudes de los estadísticos de distribución son aceptables (<+-2)

Tabla

Análisis descriptivo de los ítems del Cuestionario de Regulación Cognitiva Emocional (CERQ-18) en el estudio piloto.

Estadísticas descriptivas

Ítems	Valido	Perdido	Media	Std. Desviacion	Mínimo	Máximo
Item1	27	0	3,704	0,953	2	5
Item2	27	0	2,074	1,107	1	5
Item3	27	0	2,704	1,203	1	5
Item4	27	0	3,148	0,949	1	5
Item5	27	0	3,852	0,864	2	5
Item6	27	0	3,407	1,01	2	5
Item7	27	0	3,111	1,05	1	5
Item8	27	0	3,519	1,156	1	5
Item9	27	0	3,185	0,962	1	5
Item10	27	0	3	1,038	1	5
Item11	27	0	3,444	0,934	2	5
Item12	27	0	3,185	1,075	1	5
Item13	27	0	3,037	0,898	1	4
Item14	27	0	2,074	0,958	1	4
Item15	27	0	3,926	1,035	1	5
Item16	27	0	3,778	1,013	2	5
Item17	27	0	3,037	1,16	1	5
Item18	27	0	2,704	1,203	1	5

Tabla

Análisis de la fiabilidad del Cuestionario de Regulación Cognitiva Emocional (CERQ-18) en el estudio piloto.

Los coeficientes de Alfa de Cronbach y sus respectivos intervalos de confianza aparecen en la tablas. En el cual cada escala es aceptable, para las nueve dimensiones Culpar a otros, Autoculparse, Aceptación, Rumiación, Catastrofismo, Poner en perspectiva, Reinterpretación positiva, Focalización en los planes y Focalización positiva. La correlación entre los ítems y la escala total es adecuada.

Estadísticas de confiabilidad de elementos individuales

Ítem	tem-rest correlación
item1	0,562
item2	0,858
item3	0,749
item4	0,872
item5	0,509
item6	0,215
item7	0,556
item8	0,81
item9	0,593
item10	0,32
item11	0,562
item12	0,229
item13	0,519
item14	0,535
item15	0,465
item16	0,317
item17	0,698
item18	0,619

EVIDENCIA DE VALIDEZ BASADAS EN CONTENIDO

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión Rumiación

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
7	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
13	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	0.933	0.701-0.988
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión Catastrofización

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
3	Claridad	0.933	0.701 - 0.988
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
18	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	0.933	0.701-0.988
	Relevancia	0.933	0.701-0.988

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión Autoculparse

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
9	Claridad	0.933	0.701 - 0.988
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
17	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión Culpar a otros

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
2	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
14	Claridad	0.933	0.701-0.988
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión Poner en perspectiva

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
4	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	0.933	0.701-0.988
10	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión Aceptación

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
1	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
8	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	0.933	0.701-0.988
	Relevancia	0.933	0.701-0.988

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión Focalización positiva

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
6	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
12	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión Reinterpretación positiva

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
11	Claridad	0.933	0.701 - 0.988
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
16	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión Refocalización en los planes.

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
5	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
15	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS EN EL ESTUDIO PILOTO.

Estudio piloto

Los estadísticos descriptivos mostrados en la Tabla 2 indican que las respuestas tienden al polo alto de la escala, por otro lado las magnitudes de los estadísticos de distribución son aceptables (<+-2)

Tabla

Análisis descriptivo de los ítems del Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS en el estudio piloto.

Estadísticas descriptivas

Items	Valido	Perdido	Media	Std. Deviacion	Minimo	Maximo
Item1	27	0	3,296	0,953	1	5
Item2	27	0	3,333	1,301	1	6
Item3	27	0	3,037	1,344	1	6
Item4	27	0	3,296	1,235	1	6
Item5	27	0	2,815	1,302	1	5
Item6	27	0	2,593	1,551	1	7
Item7	27	0	3,074	1,299	1	6
Item8	27	0	3,074	1,752	1	7
Item9	27	0	2,704	1,235	1	5
Item10	27	0	2,778	1,086	1	5
Item11	27	0	3,407	1,474	1	7
Item12	27	0	2,704	1,382	1	6
Item13	27	0	3,296	1,898	1	7
Item14	27	0	3,296	1,436	1	7
Item15	27	0	3,259	1,678	1	7
Item16	27	0	3,704	1,589	1	7
Item17	27	0	2,889	1,761	1	7
Item18	27	0	3,037	1,72	1	7
Item19	27	0	3,037	1,72	1	7
Item20	27	0	3,037	1,427	1	7
Item21	27	0	2,815	1,594	1	7
Item22	27	0	3,444	1,649	1	7

Item23	27	0	3,333	1,84	1	7
Item24	27	0	3,111	1,695	1	7
Item25	27	0	3,333	1,387	1	7

Tabla

Análisis de la fiabilidad del Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS en el estudio piloto.

Los coeficientes de Alfa de Cronbach y sus respectivos intervalos de confianza aparecen en la tablas. En el cual cada escala es aceptable, para las dimensiones , Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional , Tecnología, Influencia del líder y Falta de cohesión. La correlación entre los ítems y la escala total es adecuada.

Estadísticas de confiabilidad de elementos individuales

Ítem	tem-rest correlación
Item1	0,329
Item2	0,289
Item3	0,418
Item4	0,479
Item5	0,598
Item6	0,62
Item7	0,821
Item8	0,653
Item9	0,629
Item10	0,457
Item11	0,3
Item12	0,346
Item13	0,743
Item14	0,81
Item15	0,7
Item16	0,554
Item17	0,884
Item18	0,657
Item19	0,838
Item20	0,694
Item21	0,799

Item22	0,758
Item23	0,806
Item24	0,691
Item25	0,627

EVIDENCIA DE VALIDEZ BASADAS EN CONTENIDO

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión clima organizacional

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
1	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
10	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
11	Claridad	0.933	0.701-0.988
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
20	Claridad	0.933	0.701-0.988
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión estructura organizacional

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
2	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
12	Claridad	0.933	0.701-0.988
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
16	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
24	Claridad	0.933	0.701-0.988
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión territorio organizacional

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
3	Claridad	1	00.796-1
	Coherencia	0.933	0.701-0.988
	Relevancia	1	00.796-1
15	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
22	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla

Índice de v de Aiken de la dimensión tecnología

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
4	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	00.796-1
14	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
25	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla*Índice de v de Aiken de la dimensión influencia del líder*

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
5	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	0.933	0.701-0.988
6	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
13	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	0.933	0.701-0.988
17	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1

Tabla*Índice de v de Aiken de la dimensión falta de cohesión*

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
7	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
9	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
18	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
23	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	0.933	0.701-0.988

Tabla*Índice de v de Aiken de la dimensión respaldo del grupo*

Ítems	Categoría	V de Aiken	Ic 95%
8	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
19	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	1	0.796 - 1
23	Claridad	1	0.796 - 1
	Coherencia	1	0.796 - 1
	Relevancia	0.933	0.701-0.988