

Propiedades psicométricas de la escala de experiencias de recuperación en trabajadores dependientes peruanos

Psychometric properties of the recovery experience scale in Peruvian salaried workers

Oscar Mamani-Benito¹  0000-0002-9818-2601

María Celinda Cruz Ordinola¹  0000-0001-6027-911X

Mercedes Llacsá Vásquez¹  0000-0002-8079-380X

Karina Paola Carmona Brenis¹  0000-0003-4164-9124

Cornelia Yajaira Asenjo Zapata¹  0000-0002-4687-9482

Luisa Paola de los Milagros Bernal Marchena¹  0000-0002-4099-5722

Juan Pichen Fernández²  0000-0001-5802-1590

Madona Tito-Betancur³  0000-0002-4611-6899

¹Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.

²Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú.

³Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, Perú.

Fechas · Dates

Recibido: 31/01/2023
Aceptado: 28/06/2023
Publicado: 15/07/2023

Correspondencia · Corresponding Author

Oscar Javier Mamani Benito
mamanibe@crece.uss.edu.pe

Resumen

Objetivo: analizar las propiedades psicométricas de la escala de experiencias de recuperación en trabajadores dependientes (asalariados) peruanos.

Método: estudio transversal donde participaron voluntariamente 462 trabajadores dependientes de ambos sexos, de entre 20 a 66 años de edad, de las tres regiones del Perú. Los participantes fueron reclutados de empresas del sector financiero, turismo, educación, salud y telecomunicaciones. El instrumento objeto de validación fue la escala de experiencias de recuperación validada para profesores peruanos. Se analizó la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, la consistencia interna con el coeficiente Alpha de Cronbach y la validez convergente a través del coeficiente de correlación de Pearson.

Resultados: el análisis factorial confirmatorio reportó un ajuste adecuado para la estructura original de cuatro factores ($\chi^2 = 141.782$, $p < 0,001$, CFI = 0,981, RMSEA = 0,065, y SRMR = 0,035). Las cargas factoriales resultantes se encuentran entre 0,71 y 0,90 y la consistencia interna α entre 0,81 y 0,92. Con respecto a la validez convergente, se hallaron correlaciones directas y significativas entre las dimensiones de experiencias de recuperación y la escala de bienestar general ($r = 0,126$ a $r = 0,287$).

Conclusiones: la escala de experiencias de recuperación demuestra validez basada en la estructura interna, fiabilidad y validez convergente, y puede ser aplicada en la gestión de la salud ocupacional para trabajadores dependientes peruanos.

Palabras clave: Experiencias de recuperación; Estudio de validación; Salud ocupacional; Trabajadores dependientes; Perú.

Abstract

Introduction: After facing a health crisis, it is important for workers to develop recovery experiences; therefore, the objective of this study was to analyze the psychometric properties of the recovery experience scale in Peruvian salaried workers.

Method: A cross-sectional study of 462 salaried workers of both sexes, between 20 and 66 years of age, from the three regions of Peru, who participated voluntarily. The participants were recruited from companies in the financial, tourism, education, health and telecommunications sectors. The survey instrument was the recovery experience scale, which had been previously validated for Peruvian teachers. The internal structure was analyzed by confirmatory factor analysis, internal consistency with Cronbach's alpha (α) coefficient and convergent validity through Pearson's correlation coefficient.

Results: The confirmatory factor analysis showed an adequate fit for the original four-factor structure ($\chi^2 = 141.782$, $p < 0.001$, CFI = 0.981, RMSEA = 0.065 and SRMR = 0.035). The resulting factor loadings were between 0.71 and 0.90 and the internal consistency α between 0.81 and 0.92. With respect to convergent validity, direct and significant correlations were found between the recovery experience dimensions and the general well-being scale ($r = 0.126$ to $r = 0.287$).

Conclusions: The recovery experience scale demonstrates validity, based on internal structure, reliability and convergent validity, and can be used in the occupational health management of Peruvian salaried workers.

Keywords: recovery experiences; validation study; occupational health; salaried workers; Peru.

Introducción

La pandemia de la COVID-19 ha tenido serias repercusiones en distintos ámbitos, principalmente la fuerza laboral, llegando a afectar la salud mental de los trabajadores a nivel mundial⁽¹⁾. La población laboralmente activa ha tenido que adaptarse a nuevas modalidades como el teletrabajo, cambios en el estilo de vida profesional⁽²⁾ y en muchos casos tener que lidiar con la inseguridad laboral⁽³⁾.

En el caso de Perú, superada la etapa crítica de la crisis sanitaria, la población laboralmente activa viene avizorando la vuelta a la normalidad⁽⁴⁾, pues junto con la reactivación económica se ha impulsado también el retorno al trabajo presencial, en parte, gracias al avance del proceso de vacunación⁽⁵⁾. Precisamente, en este escenario se puede asumir que la percepción de riesgo de muerte por coronavirus, la inseguridad laboral y otras preocupaciones han ido disminuyendo, dando pase a un proceso donde las experiencias de recuperación son vitales para fortalecer la salud mental post pandemia.

En el caso de las experiencias de recuperación, esta variable se define como un proceso de relajación psicofisiológica después de tener una alta exposición a situaciones estresantes, es decir, un proceso en el que los individuos dejan de enfrentarse a una situación demandante con el fin de recobrar energía para renovar los recursos invertidos en dicha situación⁽⁶⁾. Si no tiene lugar una experiencia de recuperación adecuada, los problemas de salud mental pueden convertirse en prevalentes y hasta agravarse por falta de intervención⁽⁷⁾. En este caso, según los supuestos de la teoría de la conservación de los recursos de Hobfoll et al⁽⁸⁾, el proceso de recuperación es un mecanismo psicológico necesario para restaurar algunos recursos y competencias emocionales tales como la autoestima y el vigor, que claramente pueden desgastarse en entornos de trabajo desfavorables, como lo sucedido durante la pandemia de la COVID-19. Es por ello que los trabajadores con niveles elevados de sensación de recuperación diaria, llegan a sentir menor fatiga y mayor disposición para enfrentar nuevas demandas que aquellos trabajadores con mala recuperación⁽⁷⁾.

En relación a lo anterior, la literatura científica brinda evidencias acerca del impacto de las experiencias de recuperación sobre la salud mental y laboral. Por ejemplo, un estudio realizado con empleados hoteleros de Corea del Sur mostró que las experiencias de recuperación predecían la autoestima organizacional, y esta a su vez, tenía un efecto sobre la dedicación laboral, satisfacción con el trabajo y satisfacción con la vida⁽⁹⁾. Aunado a esto, otra investigación resalta dos experiencias que se consideran clave en la recuperación y moderan la relación entre las

demandas laborales y el bienestar: el desapego psicológico y la relajación durante el tiempo libre. No obstante, algunos investigadores advierten que el proceso de recuperación suele ser complicado por la cantidad de estresores laborales, por lo que a veces es casi imposible desconectarse del trabajo, realizar ejercicio físico y dormir bien⁽¹⁰⁾. Así lo revela un estudio realizado en Australia con trabajadores del área de oncología, para quienes las experiencias tuvieron una fuerte asociación negativa con el agotamiento y el bienestar psicológico, mas no con el compromiso laboral⁽⁷⁾.

En línea con lo anterior, la literatura destaca seis experiencias de recuperación determinantes: desapego, relajación, control, dominio, significado y afiliación. Estas han demostrado relacionarse con un mayor bienestar psicológico y satisfacción con la vida en población de profesores⁽¹¹⁾; aunque, estudios recientes han puesto a prueba otro tipo de experiencias como la relajación a través del uso de redes sociales, que según el estudio de Cheng y Cho⁽¹²⁾ puede servir de canal para que los empleados experimenten una sensación de relajación y recuperar el vigor para continuar con las demandas laborales.

Ante estas evidencias, es importante destacar que los trabajadores necesitan experimentar experiencias de recuperación, no solo para resguardar su salud mental, sino también para beneficio de las instituciones empleadoras. Por ello es necesario evaluar la magnitud de este fenómeno. No obstante, una revisión de instrumentos disponibles en la literatura científica peruana e internacional revela que no se tiene a disposición medidas válidas, confiables y de rápida implementación, a pesar de que en América latina se han reportado varios estudios sobre el tema^(13,14).

Tomando en cuenta este vacío en la literatura, estimamos conveniente tomar en cuenta el trabajo de Sanz-Vergel et al.⁽⁶⁾, quienes tradujeron al castellano la versión inglesa *The Recovery Experience Questionnaire* de Sonnentag y Fritz⁽¹⁵⁾, corroborando la estructura factorial de cuatro experiencias de recuperación: distanciamiento psicológico del trabajo, relajación, búsqueda de retos y control sobre el tiempo libre; medida que además, ha sido utilizada con fines de investigación en países de la región como, Argentina⁽¹³⁾, Brasil⁽¹⁶⁾, Chile⁽¹⁴⁾ y España⁽¹⁷⁾. En el caso de Perú, recientemente, se realizó una adaptación de esta escala. La población donde se estudiaron las propiedades psicométricas fueron los docentes de educación básica regular, por lo que su aplicación aún es limitada para el resto de la población laboralmente activa⁽¹⁸⁾.

Por lo mencionado, el objetivo del presente trabajo es analizar las propiedades psicométricas de la escala de experiencias de recuperación en trabajadores dependientes (asalariados) peruanos.

Métodos

Se realizó un estudio transversal con el fin de analizar las propiedades psicométricas de un instrumento de medición⁽¹⁹⁾. El instrumento objeto de validación es el cuestionario de experiencias de recuperación. Esta medida fue creada por Son-

nentag y Fritz⁽¹⁵⁾, traducida al español por Sanz-Vergel et al⁽⁶⁾ y adaptado para docentes peruanos por Carranza et al⁽¹⁸⁾. Originalmente estuvo compuesto por 16 ítems, no obstante, en la adaptación al español quedó conformada por 12 ítems distribuidos en 4 factores (distanciamiento psicológico del trabajo, relajación, búsqueda de retos y control sobre el tiempo libre), con opciones de respuesta escaladas en formato Likert de 5 puntos, que van desde Totalmente en desacuerdo (1 punto) hasta totalmente de acuerdo (5 puntos). En cuanto a sus propiedades psicométricas, en la versión validada para docentes peruanos demostró validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio, validez basada en el contenido a través del índice V de Aiken ($V > 0,70$) y confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach: factor distanciamiento ($\alpha = 0,821$; Intervalo de confianza (IC) 95% = 0,77–0,80), relajación ($\alpha = 0,824$; IC 95% = 0,77–0,80), búsqueda de desafíos ($\alpha = 0,876$; IC 95% = 0,77–0,80) y para el factor de control ($\alpha = 0,807$; IC 95% = 0,83–0,86).

También se utilizó un instrumento de contraste para evaluar la validez convergente, en este caso, el Índice de Bienestar General (WHO-5)⁽²⁰⁾ compuesto por 5 ítems distribuidos en un solo factor, con 4 opciones de respuesta tipo Likert (0 = nunca, 1 = a veces, 2 = a menudo y 3 = siempre). En la versión validada en Perú⁽²¹⁾ demostró confiabilidad a través del coeficiente omega ($\omega = 0,758$) y validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio. El estudio se llevó a cabo entre los meses de agosto y octubre de 2022, cuando en el contexto peruano crecían los contagios por la viruela del mono. Por ello se decidió crear un formato virtual a través de formularios de Google Forms.

En cuanto a la muestra, se realizó un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador, en las 3 regiones del Perú (Costa, Sierra y Selva). El cuestionario estuvo habilitado desde el 24 de setiembre hasta el 14 de octubre de 2022 en redes sociales como: Facebook, Instagram y WhatsApp. Para ello se realizó un creativo invitando a adultos laboralmente activos vinculados a alguna pequeña, media o gran empresa, a llenar la encuesta. En Facebook e Instagram se realizaron 6 conjuntos de anuncios llegando a un alcance de 117 441 personas que estaban dentro de la segmentación como trabajadores con vínculo formal. En el caso de WhatsApp, se gestionó a través de contactos directos en empresas de los rubros financiero, telecomunicaciones, turismo, educación y salud, que fueron algunos de los sectores más afectados debido al impacto de la pandemia COVID-19.

Antes de iniciar el cuestionario, los participantes dieron su aprobación a través de un consentimiento informado en el que se les informó el propósito del estudio, enfatizando que la participación era voluntaria, anónima y confidencial.

El estudio fue aprobado por el comité de ética de la Universidad Peruana Unión con número de referencia 2022-CEUPeU-013.

En cuanto al análisis de los datos, la estructura interna se evaluó mediante análisis factorial confirmatorio. El estimador usado fue el de mínimos cuadrados ponderados con media y varianza ajustadas (WLSMV), procedimiento recomendado para variables ordinales^(22,23). La evaluación global del ajuste del modelo se obtuvo con el índice de ajuste comparativo (CFI), el error cuadrático medio de aproximación

(RMSEA) y la raíz media cuadrática residual estandarizada (SRMR). En este caso, los valores se interpretan en función de CFI > 0,90 como evidencia favorable de ajuste al modelo⁽²⁴⁾, así como de RMSEA > 0,080⁽²⁵⁾ y SRMR < 0,080⁽²⁶⁾. Para el análisis de confiabilidad se consideró el coeficiente Alpha de Cronbach.

Todos los análisis se realizaron en el software estadístico SPSS Amos versión 24,0.

Resultados

Participaron un total de 462 trabajadores dependientes de ambos sexos (60,2% mujeres), de entre 20 a 66 años de edad (ME=30,5; DS=9,4), de las regiones Costa (35,7%), Sierra (31,9%) y Selva (32,4%). La distribución de las empresas a las que pertenecían fueron 28,45% al sector financiero, 24,4% telecomunicaciones, 18,3% turismo, 15,3% educación y 13,6% trabajaban en el sector de salud.

El análisis descriptivo y la matriz de correlaciones policóricas de los ítems muestran que las intercorrelaciones oscilan entre 0,33 y 0,82, lo cual indica que son valores adecuados ($r > 0,30$) (Tabla 1).

Con respecto a los resultados del análisis factorial confirmatorio, la estructura de cuatro factores correlacionados del instrumento mostró un ajuste adecuado: $\chi^2 = 141,782$, $p < 0,001$, CFI = 0,981, RMSEA = 0,065. y SRMR = 0,035 (Tabla 2 y Figura 1).

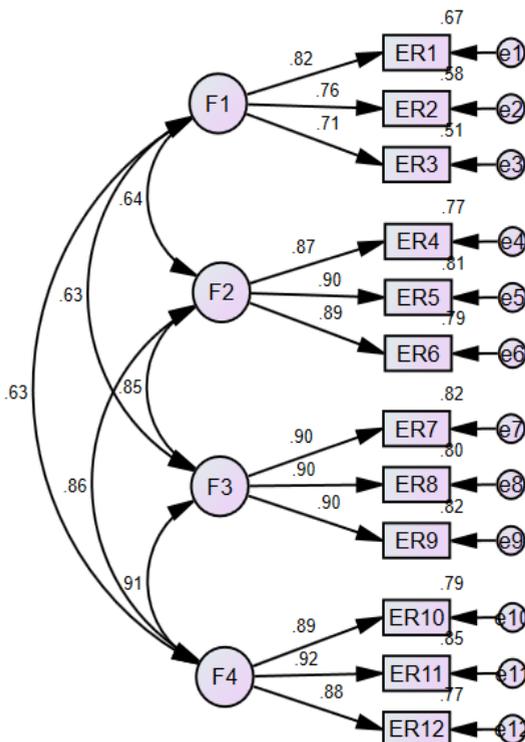


Figura 1. Modelo factorial de la escala de experiencias de recuperación en trabajadores dependientes.

Tabla 1. Descriptivos y correlaciones policóricas de los ítems de la escala

Ítems	M ^a	DS ^b	A ^c	K ^d	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12
Ítem 1	3.24	1.19	-0.32	-0.80	1											
Ítem 2	2.84	1.14	0.26	-0.78	0,60**	1										
Ítem 3	2.81	1.16	0.24	-0.84	0,55**	0,61**	1									
Ítem 4	3.55	1.26	-0.76	-0.49	0,47**	0,33**	0,34**	1								
Ítem 5	3.56	1.20	-0.75	-0.42	0,56**	0,42**	0,37**	0,79**	1							
Ítem 6	3.48	1.26	-0.73	-0.52	0,52**	0,37**	0,38**	0,77**	0,79**	1						
Ítem 7	3.48	1.18	-0.73	-0.33	0,53**	0,38**	0,33**	0,69**	0,71**	0,73**	1					
Ítem 8	3.43	1.22	-0.61	-0.58	0,53**	0,38**	0,34**	0,64**	0,65**	0,68**	0,81**	1				
Ítem 9	3.52	1.18	-0.69	-0.34	0,52**	0,40**	0,35**	0,66**	0,66**	0,66**	0,81**	0,81**	1			
Ítem10	3.48	1.22	-0.65	-0.56	0,52**	0,40**	0,35**	0,66**	0,71**	0,66**	0,70**	0,73**	0,71**	1		
Ítem11	3.67	1.23	-0.91	-0.16	0,53**	0,39**	0,37**	0,69**	0,70**	0,71**	0,74**	0,74**	0,77**	0,82**	1	
Ítem12	3.54	1.18	-0.72	-0.33	0,50**	0,35**	0,33**	0,63**	0,66**	0,68**	0,73**	0,72**	0,74**	0,78**	0,81**	1

^a Media. ^b Desviación estándar. ^c Asimetría. ^d Curtosis. ** significancia al 0,01

Tabla 2. Índices de bondad de ajuste del modelo original.

Modelo	c ^{2a}	gl ^b	CFI ^c	TLI ^d	RMSEA ^e	SRMR ^f
Original	141,782***	42	0,981	0,974	0,065	0,035

^aChi cuadrado. ^bGrados de libertad. ^cÍndice de ajuste comparativo. ^dÍndice de Tucker-Lewis. ^eError cuadrático medio de aproximación. ^fRaíz cuadrada media residual estandarizada

En la Tabla 3 se observa que las cargas factoriales resultantes se encuentran entre 0,71 y 0,90, siendo estos valores adecuados (> 0,50). El resultado de consistencia interna de las dimensiones resultó entre $\alpha = 0,81$ y 0,92, que son indicadores de fiabilidad aceptable ($\alpha > 0,80$).

Tabla 3. Cargas factoriales de la solución estandarizada del análisis factorial confirmatorio para el modelo original.

Ítem	F1 ^a	F2 ^b	F3 ^c	F4 ^d
01. Después del trabajo soy capaz de "desconectarme"	0,83			
02. Cuando salgo de trabajar me olvido completamente del trabajo	0,76			
03. Soy capaz de distanciarme de mi trabajo.	0,71			
04. Realizo actividades que me ayudan a sentirme relajado		0,87		
05. Después del trabajo me tomo mi tiempo para descansar.		0,90		
06. Me tomo mi tiempo para realizar actividades que me distraen y satisfacen.		0,89		
07. Fuera del trabajo busco nuevos retos intelectuales.			0,90	
08. Después del trabajo realizo otras actividades que suponen un reto para mí.			0,90	
09. Después del trabajo realizo otras actividades que abren mis horizontes.			0,90	
10. Fuera del trabajo puedo decidir mi horario				0,89
11. Decido por mí mismo cómo pasar mi tiempo libre.				0,92
12. Fuera del trabajo, las tareas que tengo que hacer las llevo a cabo en el momento en que yo decido.				0,88
Correlaciones entre factores	F1	F2	F3	F4
F1. Distanciamiento psicológico	1			
F2. Relajación	0,53**	1		
F3. Búsqueda de retos	0,53**	0,78**	1	
F4. Control	0,53**	0,78**	0,84**	1
Confiabilidad				
Alpha de Cronbach	0,81	0,91	0,92	0,92

^aFactor distanciamiento psicológico. ^bFactor relajación. ^cFactor búsqueda de retos. ^dFactor control

Finalmente, como evidencia de validez basada en la relación con otras variables, se evaluó la validez convergente, contrastando la escala de experiencias de recuperación con la escala de bienestar general (WHO-5)⁽²⁰⁾. En este caso, las correlaciones fueron altamente significativas ($p > 0,01$), ubicándose entre 0,126 y 0,287 en valor absoluto y se pueden visualizar en la Tabla 4.

Tabla 4. Evidencias de validez basada en la relación con otras variables.

Variable	Bienestar general	
	r^a	p^b
Escala total	0,282**	0,000
Distancia psicológica	0,126**	0,000
Relajación	0,287**	0,000
Búsqueda de retos	0,285**	0,000
Control	0,269**	0,000

^a Coeficiente de correlación de Pearson. ^b p-valor

Discusión

Los resultados de nuestro estudio orientan a reconocer que la escala de experiencias de recuperación demuestra tener evidencias para asumir su validez basada en la estructura interna, fiabilidad y validez convergente. En función de ello, se debe interpretar a este instrumento como una medida tetra factorial compuesta por 12 ítems, lo cual lo convierte en una alternativa de fácil aplicación en contextos donde se requiere de gestionar salud ocupacional en trabajadores que han estado expuestos a diversos factores y presiones por la crisis sanitaria.

En comparación con otros estudios, los hallazgos de la presente corroboran los resultados encontrados en la validación hecha con profesores peruanos⁽¹⁸⁾ y la traducción al español realizada en trabajadores de seguridad españoles⁽¹⁵⁾, en ambos casos, el análisis factorial confirmatorio ajustó 12 ítems distribuidos en 4 dimensiones. De esta manera, es pertinente aceptar que la escala de experiencias de recuperación presenta evidencias para asumir que los reactivos observados en la prueba son indicadores del constructo analizado. Por otro lado, al analizar la consistencia interna los valores obtenidos fueron similares a las de investigaciones anteriores ($\text{Alpha} > 0,70$)⁽²⁷⁾, incluso superiores en algunas dimensiones como relajación (0,91), búsqueda de retos (0,92) y control (0,92), lo que demuestra que todos los factores poseen adecuados indicadores de fiabilidad. Finalmente, se analizó la validez convergente correlacionando los puntajes obtenidos para el cuestionario de experiencias de recuperación con los puntajes de la escala de bienestar general, obteniendo correlaciones directas y significativas, con lo cual se concluye que los constructos que se espera estén relacionados, realmente lo están.

Desde una perspectiva práctica, la idoneidad de la escala de experiencias de recuperación gira en torno a su composición y correspondencia teórica. Por ejemplo, los ítems 1, 2 y 3 evalúan la experiencia de distanciamiento psicológico, que tiene

que ver con alejarse físicamente del contexto donde se vivencia alta presión y sobre carga emocional, en este caso, no solo significa alejarse físicamente, sino, también mentalmente, fenómeno denominado desapego psicológico⁽²⁸⁾; al respecto, estudios revelan que esto ayuda a desarrollar mayor percepción de bienestar⁽¹⁰⁾. Los ítems 4, 5 y 6 evalúan la experiencia de relajación, que se entiende como un estado de baja activación y es ideal para aumentar el afecto positivo. Sobre este tema, dos ensayos controlados aleatoriamente concluyeron que ejercicios de relajación ayudaron en la recuperación del estrés laboral⁽²⁹⁾. Los ítems, 7, 8 y 9 evalúan la experiencia de búsqueda de retos, que se refiere a actividades fuera del trabajo que distraen de las labores, generando experiencias estimulantes y oportunidades de aprendizaje en otros ámbitos. Aunque esto puede parecer exigencias adicionales se espera que esta experiencia de recuperación ayude a crear nuevos recursos internos como habilidades, competencias y mayor vitalidad⁽¹¹⁾. Finalmente, los ítems 10, 11 y 12 evalúan el control, que se entiende como la capacidad de una persona para elegir una acción entre dos o más opciones, en este caso, una persona puede decidir qué actividad realizar durante el tiempo libre, así como cuándo y cómo realizarla⁽³⁰⁾.

Este estudio tiene fortalezas y limitaciones. En cuanto a las fortalezas, en base a lo revisado en la literatura disponible, este viene a ser el primer estudio que examina las propiedades psicométricas de la escala de experiencias de recuperación en trabajadores peruanos con vínculo laboral formal que pertenecen a empresas del sector financiero, telecomunicaciones, turismo y salud. Anteriormente, solo se había explorado su rendimiento psicométrico en profesores peruanos⁽¹⁸⁾. Segundo, aunque solo se pudo demostrar determinados tipos de validez, los resultados representan una contribución importante a la medición de las experiencias de recuperación en trabajadores dependientes en un escenario pos pandémico.

Esta investigación también tiene algunas limitaciones. Primero, el hecho de haber aplicado un muestreo no probabilístico a conveniencia puede haber generado un sesgo de selección. Frente a ello, se recomienda que en futuras investigaciones se apliquen muestreos probabilísticos. Segundo, la aplicabilidad de la escala aún es limitada entre los trabajadores dependientes peruanos en general, puesto que en esta investigación se incluyeron solo trabajadores del sector financiero, telecomunicaciones, turismo, educación y salud. Esperamos que en futuros estudios se pueda estudiar el rendimiento psicométrico en trabajadores de otros sectores importantes como industria, construcción, entre otros. Tercero, la validez concurrente de este instrumento está relativamente probada, en este caso, haría falta un análisis de validez discriminante, por lo que se espera en el futuro poder implementar estos análisis para robustecer los indicadores de validez basada en la relación con otras variables.

En suma, el impacto de la pandemia COVID-19 en el sector laboral peruano⁽³¹⁾ ha obligado a la población laboralmente activa a tener que vivir bajo la presión de la inestabilidad económica, estrés financiero, inseguridad laboral y la posibilidad de muerte por coronavirus^(3,32-34). Con la aparición de las vacunas y la baja incidencia de la enfermedad y sus variantes⁽³⁵⁾, surgió un escenario donde los trabajadores

han experimentado diversas experiencias, entre ellas las de recuperación⁽¹⁸⁾, fenómeno ampliamente documentado en el campo del comportamiento organizacional, con hallazgos que demuestran la importancia de su evaluación dadas las implicaciones significativas de la recuperación para las actitudes, comportamientos y bienestar laborales de los empleados.

En conclusión, la escala de experiencias de recuperación ha demostrado tener la misma estructura factorial probada con población de habla hispana, por lo tanto, se asume que cuenta con validez basada en la estructura interna, adecuada fiabilidad y validez convergente. Esto hace posible que su uso en la gestión de la salud ocupacional de trabajadores dependientes peruanos, sea ideal para evaluar el proceso de recuperación luego de enfrentar una crisis sanitaria sin precedentes, ya que es necesario que las organizaciones se preocupen por la salud y el bienestar de sus trabajadores, ampliando su capacidad para monitorear, evaluar e intervenir con tal de reestablecer la salud y el bienestar de los trabajadores con miras a un escenario de desarrollo laboral postpandémico⁽³⁶⁾.

Bibliografía

1. Kaur M, Sinha R, Chaudhary V, Sikandar MA, Jain V, Gambhir V, et al. Impact of COVID-19 pandemic on the livelihood of employees in different sectors. *Mater Today Proc.* 2021;51:764–9.
2. Oyedotun TD. Sudden change of pedagogy in education driven by COVID-19: Perspectives and evaluation from a developing country. *Res Glob.* 2020;2:100029.
3. Mamani-Benito O, Apaza E, Carranza R, Rodríguez-Alarcon JF, Mejía C. Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos. *Rev Asoc Esp Med Trab.* 2020;29(3):184–5.
4. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago: Recuperación económica tras la pandemia COVID-19. Empoderar a América Latina y el Caribe para un mejor aprovechamiento del comercio electrónico y digital. [actualizado 13 Oct 2021; citado 10 Dic 2022]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47308-recuperacion-economica-tras-la-pandemia-covid-19-empoderar-america-latina-caribe>
5. Cvetkovic-Vega A, Urrunaga-Pastor D, Soto-Becerra P, Figueroa-Montes LE, Fernandez-Bolivar L, Alvizuri-Pastor S, et al. Post-vaccination seropositivity against SARS-CoV-2 in peruvian health workers vaccinated with BBIBP-CorV (Sinopharm). *Travel Med Infect Dis.* 2023;52:102514.
6. Sanz-Vergel AI, Sebastián J, Rodríguez-Muñoz A, Garrosa E, Moreno-Jiménez B, Sonnentag S. Adaptación del «Cuestionario de Experiencias de Recuperación» a una muestra española. *Psicothema.* 2010;22(4):990–6.
7. Poulsen MG, Poulsen AA, Khan A, Poulsen EE, Khan SR. Recovery experience and burnout in cancer workers in Queensland. *Eur J Oncol Nurs.* 2015;19(1):23–8.

8. Hobfoll SE, Johnson RJ, Ennis N, Jackson AP. Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *J Pers Soc Psychol.* 2003;84(3):632–43.
9. Lee KH, Choo SW, Hyun SS. Effects of recovery experiences on hotel employees' subjective well-being. *Int J Hosp Manag.* 2016;52:1–12.
10. Sonnentag S. The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Res Organ Behav.* 2018;38:169–85.
11. Virtanen A, De Bloom J, Kinnunen U. Relationships between recovery experiences and well-being among younger and older teachers. *Int Arch Occup Environ Health.* 2020;93(2):213–27.
12. Cheng YS, Cho S. Are social media bad for your employees? Effects of at-work break activities on recovery experiences. *Int J Hosp Manag.* 2021;96:102957.
13. Trógolo M, Morera L, Castellano EJ, Spontón C, Medrano LA. Propiedades psicométricas del Cuestionario de Experiencias de Recuperación en trabajadores argentinos. *An Psicol.* 2019;36(1):181–8.
14. Mardones C. Traducción y evidencia de validez de contenido del recovery experiences questionnaire para trabajadores chilenos del sector privado. [Tesis de pregrado]. Santiago: Universidad de Chile; 2017. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/175571>
15. Sonnentag S, Fritz C. The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *J Occup Health Psychol.* 2007;12(3):204–21.
16. Eduardo AHA, Santos CB dos, Carvalho AMP, Carvalho EC de. Validação da versão brasileira do questionário Quality of Recovery - 40 Items. *Acta Paul Enferm.* 2016;29(3):253–9.
17. Merino-Tejedor E, Hontangas PM, Boada-Grau J. The assessment of detachment among university students: Validation of the Recovery Experience Questionnaire in educational contexts. *An Psicol.* 2017;33(2):342.
18. Carranza RF, Mamani-Benito O, Zúñiga DQ, Turpo Chaparro JE, Romero AA, Murillo W. Psychometric Properties of the Recovery Experiences Questionnaire in Peruvian Teachers of Regular Basic Education. *Front Educ.* 2022;7:919697.
19. Ato M, López JJ, Benavente A. A classification system for research designs in psychology. *An Psicol.* 2013;29(3):1038–59.
20. Simancas-Pallares M, Díaz-Cárdenas S, Barbosa-Gómez P, Buendía-Vergara M, ArévaloTovar L. Propiedades psicométricas del Índice de Bienestar General-5 de la Organización Mundial de la Salud en pacientes parcialmente edéntulos. *Rev Fac Med.* 2016;64(4):7015.

- 21.** Caycho-Rodríguez T, Ventura-León J, Azabache-Alvarado K, Reyes-Bossio M, Cabrera-Orosco I. Validez e invariancia factorial del Índice de Bienestar General (WHO-5 WBI) en universitarios peruanos. *Rev Ciencias la Salud.* 2020;18(3):1–15.
- 22.** Gana K, Broc G. *Structural Equation Modeling with lavaan.* London: Wiley; 2019.
- 23.** Beauducel A, Herzberg PY. On the Performance of Maximum Likelihood Versus Means and Variance Adjusted Weighted Least Squares Estimation in CFA. *Struct Equ Model A Multidiscip J.* 2006 Apr;13(2):186–203.
- 24.** Bentler P. Comparative fit indices in structural models. *Psychol Bull.* 1990;107(2):238–46.
- 25.** MacCallum RC, Browne MW, Sugawara HM. Power Analysis and determination of sample size for covariance structure modeling of fit involving a particular measure of model. *Psychol Methods.* 1996;13(2):130–49.
- 26.** Browne MW, Cudeck R. Alternative ways of assessing model fit. *Sociol Methods Res.* 1992;21(2):230–58.
- 27.** Nunnally JC, Bernstein IH. *Psychometric theory.* New York: McGraw-Hill; 1994.
- 28.** Kilroy S, Bosak J, Flood PC, Peccei R. Time to recover: The moderating role of psychological detachment in the link between perceptions of high-involvement work practices and burnout. *J Bus Res.* 2020;108:52–61.
- 29.** De Bloom J, Sianoja M, Korpela K, Tuomisto M, Lilja A, Geurts S, et al. Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: Two randomized controlled trials. *J Environ Psychol.* 2017;51:14–30.
- 30.** Kawakubo A, Oguchi T. Recovery experiences during vacations promote life satisfaction through creative behavior. *Tour Manag Perspect.* 2019;30:240–50.
- 31.** Sandoval-Reyes J, Idrovo-Carlier S, Duque-Oliva EJ. Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(13):7069.
- 32.** Tito-Betancur M, Mamani-Benito O, Carranza R, Rodríguez-Alarcón F, Mejía C. Escala de estrés financiero (EFEmp-Cov19): Evidencias iniciales de validez y confiabilidad en pequeños y medianos empresarios peruanos. *Rev la Asoc Española Espec en Med del Trab.* 2021;30(4):381–453.
- 33.** Carranza RF, Mamani-Benito O, Rodríguez-Alarcón JF, Villafuerte AS, Arias-Chávez D, Mejía CR. Diseño y validación de una escala de estrés financiero en trabajadores dependientes peruanos durante la pandemia del COVID-19 (EFT-Cov19). *Bol Malariol y Salud Ambient.* 2021;61(2):181–7.
- 34.** Mamani-Benito O, Farfán-Solís R, Tito-Betancur M, Vinelli-Arzuviaga D, Armada J, Mejía C. Factores asociados a preocupación y miedo durante la COVID - 19 en practicantes preprofesionales de salud Factors associated with worry and fear during COVID - 19 in preprofessional health practitioners. *Rev Cuba Med Mil.* 2022;51(1):e02201707.

35. López L, Portugal W, Huamán K, Obregón C. Efectividad de vacunas COVID-19 y riesgo de mortalidad en Perú: Un estudio poblacional de cohortes pareadas. *An la Fac Med.* 2022;83(2):87–94.

36. Peters SE, Dennerlein JT, Wagner GR, Sorensen G. Work and worker health in the post-pandemic world: a public health perspective. *Lancet Public Heal.* 2022;7(2):e188–94.