



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un
hospital de Lima, 2023**

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

AUTORA:

Carhuachin Santos, Liz Sherley (orcid.org/0009-0008-9201-1984)

ASESORES:

Dra. Huauya Leuyacc, María Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

Dr. Mescua Figueroa, Augusto Cesar (orcid.org/0000-0002-6812-2499)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi hija, padres y hermanos, cuya dedicación y sacrificio han sido la fuente de mi fortaleza. Sus valores y enseñanzas han sido mi brújula, guiándome hacia el conocimiento y la excelencia. A ustedes, les debo el fundamento de mi educación y el impulso para alcanzar mis metas.

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a mis asesores de esta tesis, cuya orientación experta y apoyo constante fueron fundamentales en cada etapa de este estudio. Además, agradecer profundamente a los colaboradores del área de salud del Hospital de Lima, cuya participación y disposición fueron vitales para el desarrollo de esta investigación. Su aporte brindó una perspectiva invaluable para comprender la relación entre el nivel de estrés laboral y la resiliencia en el personal de salud en el año 2023.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023", cuyo autor es CARHUACHIN SANTOS LIZ SHERLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 16- 01-2024 13:59:34

Código documento Trilce: TRI - 0716186





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARHUACHIN SANTOS LIZ SHERLEY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LIZ SHERLEY CARHUACHIN SANTOS DNI: 41815183 ORCID: 0009-0008-9201-1984	Firmado electrónicamente por: LCARHUACHINS el 02-01-2024 21:53:30

Código documento Trilce: TRI - 0716207



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1.Tipo y diseño de investigación	11
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	12
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5.Procedimientos	16
3.6.Método de análisis de datos	17
3.7.Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Características generales del personal de salud de un hospital de Lima, 2023.	26
Tabla 2	Nivel de estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.	27
Tabla 3	Dimensiones del estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima,2023.	31
Tabla 4	.Resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima,2023.	32
Tabla 5	Dimensiones resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima,2023.	33
Tabla 6	Relación entre el nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima,2023.	34
Tabla 7	Relación entre estrés laboral y la dimensión ecuanimidad en el personal de salud de un hospital de Lima,2023.	35
Tabla 8	Relación entre estrés laboral y la dimensión de perseverancia en el personal de salud de un hospital de Lima,2023.	36
Tabla 9	Relación entre el nivel de estrés laboral y confianza en sí mismo en el personal de salud de un hospital de Lima,2023.	37
Tabla 10	Relación entre estrés laboral y la dimensión de satisfacción en el personal de salud de un hospital de Lima,2023.	38
Tabla 11	Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión de sentirse bien en bien en el personal de salud de un hospital de Lima,2023.	39
Tabla 12	Prueba de normalidad (ver anexo 5)	

RESUMEN

El trabajo del personal de salud, especialmente en el ámbito hospitalario, es vital para el bienestar de la sociedad. Sin embargo, este compromiso también presenta importantes desafíos, ya que el estrés laboral es un tema que afecta la salud y la productividad de estos profesionales. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la resiliencia en el personal de salud en un hospital de Lima, 2023. Se utilizó un método cuantitativo y un diseño transversal no experimental mediante un cuestionario que incorpora la Organización Internacional del Trabajo - Escala de Estrés Laboral y Escala de Resiliencia de la Organización Mundial de la Salud (ER-25). Su muestra estuvo compuesta por 154 trabajadores de la salud de un hospital de Lima. Se utilizó SPSS v27 para el análisis de datos. Los resultados del estudio mostraron una correlación estadísticamente significativa ($p > .01$) entre el estrés laboral y la resiliencia entre los trabajadores de la salud de un hospital de Lima. Además, el estrés laboral fue moderado (31%) y alto (29,8%), y la resiliencia fue moderada (39,6%) y alta (24,7%). La conclusión es que el estrés laboral y la resiliencia están significativamente relacionados y son factores que influyen en el comportamiento laboral del personal sanitario.

Palabras clave: Estrés laboral, resiliencia, ecuanimidad, perseverancia.

ABSTRACT

The work of health personnel, especially in the hospital setting, is vital for the well-being of society. However, this commitment also presents important challenges, since work stress is an issue that affects the health and productivity of these professionals. The objective of this study was to determine the relationship between the level of work stress and resilience in health personnel in a hospital in Lima, 2023. A quantitative method and a non-experimental cross-sectional design were used through a questionnaire that incorporates the International Labor Organization. - Work Stress Scale and Resilience Scale of the World Health Organization (ER-25). Their sample was made up of 154 health workers from a hospital in Lima. SPSS v27 was used for data analysis. The results of the study showed a statistically significant correlation ($p > .01$) between work stress and resilience among health workers at a hospital in Lima. Furthermore, work stress was moderate (31%) and high (29.8%), and resilience was moderate (39.6%) and high (24.7%). The conclusion is that work stress and resilience are significantly related and are factors that influence the work behavior of healthcare personnel.

Keywords: Work stress, resilience, equanimity, perseverance.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2019). El estrés en el lugar de trabajo es un fenómeno global creciente que se considera una amenaza se puede comprometer al cuidado y la salud de los colaboradores. La Organización Mundial de la Salud (OMS 2019). Reconoce al estrés concerniente con la labor es un fenómeno creciente que perturba negativamente la salud, el bienestar y la salud en los ambientes laborales a nivel mundial. La globalización, la competencia económica y los avances tecnológicos han ejercido más presión sobre el entorno laboral, lo que ha provocado más estrés entre los trabajadores, según el Foro Económico Mundial (2019). Este fenómeno plantea importantes desafíos para la salud y la resiliencia en el lugar de trabajo actual.

El estrés laboral está adquiriendo cada vez más importancia en América Latina. Según una investigación entre el 12% y el 15% de los trabajadores encuestados en la región informaron haber experimentado estrés y tensión en sus lugares de trabajo. Esto es un tema relevante tanto para empresas como trabajadores en toda América Latina. (OIT 2019). Además, se ha encontrado que cerca del 48% de los trabajadores en Latinoamérica sienten estar estresados en su vida laboral diaria, siendo las demandas laborales, gestión deficiente y un entorno perjudicial algunos de los elementos que afectan en el cansancio profesional. Es importante abordar este tema y buscar estrategias para combatir la fatiga laboral, efecto considerable en la salud y ocupacional en América Latina.

Una investigación de Gómez et al. (2019). Profesionales de la salud en países latinoamericanos como México y Brasil experimentan altos niveles de estrés relacionado con el trabajo causado por una gran carga de trabajo, largas jornadas laborales y falta de recursos adecuados. Además, la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Identifico a estrés laboral como un importante desafío de salud en la región (2019). Adaptarse a estas condiciones laborales es fundamental para la resiliencia y satisfacción personal de los trabajadores latinoamericanos.

EL en el Perú es un tema de investigación y preocupación. Según García, et al. (2019). Los profesionales de la salud en Perú enfrentan altos niveles de estrés relacionados con la sobrecarga de pacientes y las malas condiciones laborales. Además, la Asociación Peruana de Recursos Humanos en Salud (ASPEHR) destaca el estrés laboral como un factor que afecta la excelencia en la entrega de atención medica en el país ASPEHR (2020). Comprender y gestionar estos factores estresantes relacionados con el trabajo es fundamental para mejorar el bienestar general del personal de atención medica en el Perú.

Centro más importante del país, Lima enfrenta desafíos únicos relacionados con el estrés laboral. Basado en informes del Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI, 2019). Densidad de habitantes y congestión del tráfico en Lima aumentan el estrés diario de los trabajadores. Además, un estudio de Sandoval et al. (2020) demostraron que la competencia laboral y las altas expectativas en las ciudades aumentan el estrés de los trabajadores afectando su bienestar y flexibilidad laboral.

De lo planteado se formula el problema general: ¿Qué relación existe entre nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? Para abordar este problema general, se desglosaron varios problemas específicos que se centran en dimensiones particulares del estrés laboral y su vínculo con resiliencia este contexto hospitalario las cuales son: ¿Qué relación existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión ecuanimidad y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? ¿Qué relación existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión perseverancia y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? ¿Qué relación existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión confianza en sí mismo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? ¿Qué relación existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión satisfacción personal y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023? ¿Qué relación existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión sentirse bien solo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023?

En términos de argumentos teóricos, el estudio del nivel de estrés y resiliencia en el personal de salud es de interés teórico, ya que permite comprender y analizar

cómo factores internos y externos afectan el bienestar y desempeño de estos profesionales. Teóricamente, el estrés laboral puede entenderse utilizando modelos como el modelo de demanda-control-apoyo Karasek (1979). que examina la relación entre los reclamos laborales, regulación y respaldo social en el entorno laboral. Asimismo, las teorías de la resiliencia como el modelo de resiliencia de Masten (2001). proporcionan un marco para comprender la capacidad de un individuo para adaptarse al estrés y la adversidad.

Desde una perspectiva práctica, un estudio sobre el estrés y la capacidad de recuperación de los colaboradores sanitarios es fundamental para desarrollar intervenciones y programas que reduzcan los impactos desfavorables del estrés laboral y aumenten la resiliencia de este colectivo. Comprender los factores estresantes y las herramientas de afrontamiento utilizado por personal médico es fundamental para implementar políticas organizacionales que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y sostenible. Además, dada la naturaleza estresante del trabajo sanitario, es necesario desarrollar programas de formación y apoyo a profesionales sanitarios. para aumentar su resiliencia y ayudarlos a enfrentar más eficazmente los desafíos y ofrecer una buena atención al paciente.

Desde un enfoque pública, la investigación sobre el estrés y la resiliencia en los profesionales sanitarios Es fundamental para toda la sociedad. ya que el bienestar integral de estos profesionales incide directamente en la excelencia y seguridad de los servicios sanitarios que se les prestan. Profesionales de la salud más resilientes y menos estresados tienen un efecto beneficioso para el avance en la atención y la gratificación de los individuos del servicio de salud. Además, considerar niveles de estrés y resiliencia en el profesional sanitario, afecta la retención y la satisfacción laboral, que son aspectos clave para asegurar la continuidad y fortalecimiento. Al abordar estos problemas, podemos contribuir a un sistema sanitario más eficiente y humano que beneficie a los profesionales sanitarios y a los pacientes colectivamente, la sociedad tiene un papel importante en este asunto.

Por ese motivo se establece el objetivo general de esta investigación es determinar la relación existente entre nivel de estrés laboral y la resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Para lograr una comprensión más específica y detallada, se han definido varios objetivos específicos que desglosan dimensiones particulares del estrés laboral y resiliencia en este contexto hospitalario, las cuales son: Indicar la relación que existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión ecuanimidad y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Identificar la relación que existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión perseverancia y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Analizar la relación que existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión confianza en sí mismo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Comparar la relación que existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión satisfacción personal y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Explicar la relación que existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión sentirse bien solo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023

Por esa razón se desprende la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Y se detalla las hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre nivel de estrés laboral en su dimensión ecuanimidad y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Existe una relación significativa entre nivel de estrés laboral en su dimensión perseverancia y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Existe una relación significativa entre nivel de estrés laboral en su dimensión confianza en sí mismo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Existe una relación significativa entre nivel de estrés laboral en su dimensión satisfacción personal y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023. Existe una relación significativa entre nivel de estrés laboral en su dimensión sentirse bien solo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Cárdenas & Quispe (2021). tuvieron como fin explorar la vinculación entre sobreesfuerzo y perseverancia en el equipo sanitario de enfermería. Utilizaron un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo, contaron con 63 enfermeras y utilizaron un muestreo aleatorio por conveniencia. Los resultados de estrés laboral y resiliencia muestran una correlación negativa baja (-0,338) que es estadísticamente significativa (sig <0,01) y nuestro tamaño del efecto alto (0,58) que indica que la relación es significativa. En conclusión, el estudio obtuvo un índice de relación Rho de Spearman de $r=-0,338^{**}$, muestra relación negativa entre estrés y satisfacción laboral. Esto significa que más resiliencia significa menos estrés y viceversa.

Contreras & Melgar (2022). El enfoque del estudio fue identificar el vínculo entre resiliencia y satisfacción laboral del equipo de atención médica en una nueva red de salud. De estudio descriptivo, correlacional de 110 enfermeros y una muestra representativa de 67 enfermeros. El hallazgo del estudio consiguió tener una relación positiva entre resiliencia y satisfacción laboral. Se puede inferir, cuanto más competentes sean las enfermeras, mayor será su satisfacción laboral.

Maquillon (2022). Se centra en la sobrecarga laboral y DP sanitario de la Red de Salud de Guayaquil. Se analizó con un enfoque cuantitativo niveles de correlación, de corte transversal. Seleccionamos aleatoriamente a 100 profesionales sanitarios. El análisis del estudio muestra que no evidencio relación entre EL y DP sanitario de la Red de Salud de Guayaquil. Además, el estrés se encuentra en niveles moderados (79%) y altos (15%), y el desempeño laboral se encuentra en niveles moderados (73%) y altos (26%). Se finalizó que no tiene relación significativa con el esfuerzo laboral y es un factor que afecta el comportamiento laboral del personal de salud.

Porta (2022). Su propósito es implantar la correlación entre la presión de trabajo y la resistencia al equipo de atención médica del hospital Regional de Moquegua. La población consto de 89 profesionales de salud. Este estudio determinó el vínculo entre estrés laboral del equipo de atención médica y la resiliencia. Como el coeficiente de relación Rho de Spearman fue -0,309, se confirmó la probabilidad del investigador identificó una incompatible relación entre estrés y resiliencia. Conclusión muestra una relación negativa débil.

Crispin & Vicente (2023). La intención del estudio fue evaluar la relación entre R y DL del grupo de atención médica del hospital II ESSALUD Pasco en el año 2022. Se desarrolló mediante un enfoque hipotético-deductivo, de corte transversal y correlacional. Diseño de la investigación. Se consideraron 275 profesionales de la salud del hospital Pasco II ESSALUD. teniendo como muestra 161 trabajadores asistenciales, donde Concluyeron que hay correlación significativa entre la persistencia del trabajador de la salud y el Desempeño (siempre que $p = 0,00 < 0,05$) dada por una media positiva ($\rho = 0,540$); de ello se desprende que profesionales de enfermería del hospital II ESSALUD Pasco está capacitado para solucionar problemas en desafíos en condiciones difíciles y así mejorar el desempeño laboral con base en las acciones realizadas.

Rodríguez & Ortunio (2019). en Venezuela los autores se propusieron un objetivo en su investigación fue como incide EL y resiliencia en el PSH público del Estado de Carabobo Utilizaron enfoque cuantitativo, transversal descriptivo, utilizaron una muestra de 33 trabajadores de la salud y encontraron que (73%) de los encuestados habían trabajado durante más de 40 horas laborales semanales, mientras que el resto (27%) tenía una jornada adaptable. Finalizaron que existe correlación entre las variables con base en $r: 0,853$ se observaron que profesionales de salud utilizan la resiliencia para protegerse contra la adversidad, ya que puede ayudar a desarrollar tolerancia al fracaso y una rápida recuperación. Resolver problemas que puedan surgir en un momento determinado.

En México, García et al. (2020). informaron su estudio para determinar el nivel de estrés ocupacional y sus principales aspectos estresantes entre el colectivo de enfermería, el estudio utilizó un enfoque cuantitativo, una encuesta descriptiva, transversal a 126 profesionales de enfermería y finalizó que sí, el nivel de estrés predominante es moderado y trabajar continuamente 12 horas al día es la situación más estresante.

En Argentina, Silva et al. (2021). La conexión entre EL y persistencia se investigó a través de métodos cuantitativos, diseños no experimentales, encuestas de escala transversal y descriptiva con 1176 individuos, de los cuales 500 eran trabajadores

esenciales y 676 no esenciales. En la escala de estrés En consecuencia se puede decir que se evidencia un contraste entre las variables, el valor de p entre flexibilidad y estrés percibido es <0.001 , $Rho = -0.537$. El valor de p entre autoeficacia y estrés percibido es <0.001 , $Rho = -0.482$. El valor entre resiliencia y estrés percibido es <0.001 , $Rho = -0.482$. El valor p entre resiliencia y estrés laboral es <0.001 , $Rho = -0.482$, $Rho = -0.442$. $=-0.268$ entre evitación mental y estrés laboral. Lo mejor de todo es que una mayor flexibilidad conlleva menos estrés.

En Ecuador, Rugel (2021). realizó un estudio cuantitativo del personal médico de un hospital en relación con la persistencia y EL, utilizando el estudio cuantitativo, transversal, 100 empleados, aplicando la salud. La escala de resiliencia y la encuesta de EL de Davidson (CD-RISC) y (OIT-OMS) mostraron una conexión contraria entre variables ($Rho = -0.89$)

Sánchez & Holguín (2023). analizaron el índice de flexibilidad y manejo del estrés laboral entre los asociados del centro de salud tipo C de Las Palmas, provincia de Esmeralda, en el año 2022. El propósito de este estudio fue de realizar un estudio cuantitativo, se aplicaron métodos descriptivos mediante un diseño no experimental transversal a 104 trabajadores de salud. El estudio concluyó que los compañeros de trabajo del centro C-Health de Las Palmas, Esmeraldas 2022, mostraron resiliencia y capacidad para afrontar positivamente el estrés.

El estrés laboral incluye respuestas físicas, psicológicas o conductuales a estímulos amenazantes o estresantes. Desde este punto de vista, el estrés produce reacciones físicas, emocionales y conductuales, así como síntomas somáticos, emocionales y conductuales, así como consecuencias negativas que se reflejan en el individuo y pueden afectar a la organización (Bernal et al., 2022).

Estrés laboral es la reacción de una persona que se produce cuando las demandas laborales superan su entendimiento, habilidades y capacidades. Según esta definición, se indican las características de la respuesta al estrés laboral, se puede argumentar que la conducta relevante es generada por estímulos y estresores, y también se puede argumentar que las causas del estrés son aquellos factores que dificultan el

conocimiento del empleado, habilidades y capacidades no son las adecuadas para realizar las tareas. (Barrios, et al.,2022).

La idea de agotamiento laboral propuesto por (OMS 2019). incluye a la dimensión clima organizacional, conjunto de percepciones, actitudes y principios que los miembros de la organización comparten sobre su entorno laboral. Incluye el clima psicológico y emocional que se vive en el día a día, aspectos amplios como interacción, gerencia, las interacciones sociales, las políticas de la empresa y otros factores que afectan la tranquilidad y el rendimiento de los empleados.

Dimensión estructura organizacional se refiere a la estructura o arreglo mediante el cual una organización organiza, coordina y distribuye sus recursos, tareas y responsabilidades. Este concepto incluye la disposición de roles, jerarquías, procesos de comunicación y división de funciones diseñadas para lograr eficazmente las metas y objetivos organizacionales. La dimensión territorio organizacional ayuda a establecer límites y definir las áreas de responsabilidad de cada componente de la organización, contribuyendo así a una mejor coordinación y eficacia en el cumplimiento de metas. La dimensión tecnología está en constante evolución y se caracteriza por su capacidad de innovación, cambio, su eficacia en el lugar de trabajo y la capacidad de los empleados para utilizar la tecnología. (González, 2016, p.17).

Para evaluar las relaciones con los empleados se utilizarán las tres dimensiones de influencia de un líder se refiere al impacto que una persona en un rol de liderazgo tiene en sus seguidores y en el entorno organizacional general, esta influencia puede manifestarse de muchas maneras, como la inspiración para alcanzar metas, la capacidad de motivar a un equipo, tomar decisiones efectivas y crear un ambiente positivo. (Mamani, 2022). La dimensión falta de cohesión se refiere a la ausencia o debilidad de vínculos emocionales, sociales o profesionales entre los miembros de un grupo o equipo, en un entorno laboral, la falta de cohesión puede manifestarse como falta de cooperación, mala comunicación y un sentimiento general de desconexión entre los integrantes del equipo. La dimensión respaldo de grupo se define como la ayuda, el apoyo emocional, la comprensión y la cooperación que los miembros del

grupo se brindan entre sí, este apoyo es esencial para el bienestar emocional de las personas y el funcionamiento eficaz del equipo. (González, 2016, p.37-38).

La resiliencia tiene una connotación afectiva y se ha hecho uso para describir a aquellos que demuestran coraje y flexibilidad frente a las dificultades, la resiliencia es flexibilidad y recuperarse frente a desafíos, adversidades o cambios. Es la habilidad de superar obstáculos, resistir la presión y mantener una buena disposición y constructiva a pesar de las circunstancias desafiantes. La resiliencia implica la capacidad de aprender de las experiencias, crecer y fortalecerse a través de ellas. Es una cualidad valiosa que nos permite superar los obstáculos de la vida de manera resiliente y encontrarla fuerza interna para seguir adelante.

La resiliencia es considerada una habilidad importante en diversos aspectos de la vida, incluyendo la SM, las relaciones personales, el trabajo y el desarrollo personal. Fomentar la resiliencia puede ayudarnos a enfrentar los desafíos con mayor confianza, encontrar soluciones creativas y mantener un equilibrio emocional y mental ante la dificultad. (Wagnild & Young, 1993).

Las dimensiones de variable resiliencia fueron determinadas por Wagnild y Young (1993), adaptado por Gómez en el (2019). para estudio en una población peruana, el cual indica las siguientes dimensiones: La ecuanimidad, implica la habilidad de enfrentar desafíos y situaciones difíciles sin reacciones excesivamente negativas o emocionales, lo que puede ayudar a las personas a superar situaciones exigentes de manera más efectiva y a mantener una perspectiva más equilibrada.

La perseverancia se define como la habilidad de una persona para mantener el esfuerzo y la determinación a lo largo del tiempo, a pesar de los desafíos, obstáculos y situaciones adversas que pueda enfrentar. La perseverancia se define como la capacidad de mantener un esfuerzo sostenido y determinación para lograr una meta a pesar de los desafíos, dificultades o contratiempos que puedan ocurrir en el camino. Esto incluye una actitud persistente, la voluntad de superar obstáculos y la voluntad de lograr objetivos a largo plazo. (Smith et al. 2020).

La confianza en sí mismo, según el modelo de Resiliencia de Wagnild y Young, es una creencia en la propia capacidad para afrontar desafíos y superar situaciones difíciles, lo que es fundamental para la resiliencia y el bienestar psicológico. La confianza en uno mismo se refiere a la creencia y la confianza de una persona en sus habilidades, capacidades y juicio, esto incluye una autoestima positiva y la capacidad de afrontar los desafíos con una actitud positiva y segura. Wagnild & Young (1993)

La satisfacción personal, representa una sensación íntima y subjetiva de alegría, satisfacción y plenitud experimentada a nivel individual. Surge de la apreciación de momentos gratificantes, logros personales, relaciones afectivas y experiencias positivas en la vida cotidiana. Este estado emocional implica una conexión profunda con uno mismo, manifestándose a través de expresiones de felicidad, gratitud y bienestar interior. Gómez & Fernández (2020).

El sentirse bien solo, se refiere a la capacidad de una persona para experimentar bienestar, satisfacción y comodidad cuando está sola, sin depender exclusivamente de la presencia de otras personas. Es un aspecto importante del bienestar psicológico y emocional. Alguien que se siente bien solo disfruta de su propia compañía, encuentra satisfacción en actividades individuales y no experimenta un malestar significativo o soledad cuando está sin compañía. (Martínez et, al 2021).

III. METODOLOGÍA

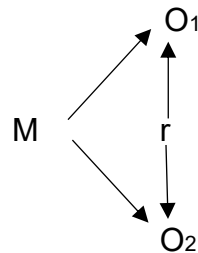
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, ya que se utilizó la recolección de datos, se asignaron valores numéricos a los objetos de investigación y se efectuó un procesamiento estadístico para la prueba de hipótesis (Bernal et al., 2018). Este es un estudio aplicado porque se utilizan conceptos de autores existentes para brindar soluciones a problemas específicos (Bernal, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental, recojo de datos tal como esta no se manipula el objeto de estudio. Según el corte transversal, dado que el recojo de un solo dato de cada individuo en un único momento. Según el nivel, se trató de un estudio correlacional tiene como objetivo determinar la relación entre dos o más variables sin intervenir ni manipular directamente una de las variables.(Hernández & Mendoza, 2018), cuyo esquema es la siguiente:



Donde:

- ✓ M = Muestra
- ✓ O₁ = Observación de la variable nivel de estrés laboral
- ✓ O₂ = Observación de la variable Resiliencia
- ✓ r = Relación

Abreu (2012) Estos diseños permiten analizar si existe una asociación entre variables, pero no pueden determinar la causalidad. En lugar de manipular deliberadamente una variable para observar su efecto en otra (como en los experimentos), los diseños correlacionales se enfocan en medir cómo las variables se

comportan naturalmente en un contexto dado. Se emplean diversos coeficientes de correlación para cuantificar la relación entre variables (Barrera, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

- ✓ **Definición conceptual:** Manifestación somática y conductual a situaciones, exigencias en el lugar de trabajo que se perciben como desafíos, peligros o amenazas, y se desarrollan respuestas (OIT, 2016).
- ✓ **Definición operacional:** Se mide por los puntos obtenidos a través de un cuestionario. Escala de estrés laboral de la OIT-OMS conformado por 25 ítems.
- ✓ **Dimensiones:** Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de un líder, falta de cohesión, respaldo de grupo.
- ✓ **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Resiliencia

- ✓ **Definición conceptual:** Proceso dinámico capaz de adaptarse a situaciones adversas (Luthar et al., 2000).
- ✓ **Definición operacional:** Se mide por los puntos obtenidos a través de un cuestionario. Escala de resiliencia de (Wagnild & Young, 1993) la escala de medición es de Likert. Está integrado por 25 ítems.
- ✓ **Dimensiones:** Establecen cinco dimensiones: ecuanimidad, perseverancia, confianza en sí mismo, satisfacción personal y sentirse bien solo.
- ✓ **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población el número total de personas que integran una organización en la que se realiza el estudio y de la que se extrae la muestra (Hernández et al., 2014).

Compuesta por 256 personal de salud, la población se refiere al conjunto completo de individuos que poseen ciertos rasgos específicos y que son objeto de estudio en una investigación (Mallma , 2021). Es fundamental definir claramente la población de investigación para poder extraer conclusiones significativas y representativas a partir de los datos recopilados durante el estudio (López, 2004).

Criterios de inclusión para este estudio abarcan al profesional de la salud, sin distinción de sexo, que desempeña sus labores de forma presencial en el hospital. Es fundamental que este personal esté dispuesto a otorgar su consentimiento informado para participar de la investigación y completar de manera íntegra y concluyente los cuestionarios proporcionados. Estos criterios permiten garantizar la representatividad y la calidad de los datos recopilados, así como el respeto por la voluntad y contribución de los profesionales.

Criterios de exclusión para este estudio incluyen al personal en período de vacaciones o licencia, su participación podría afectar la consistencia de los datos al no estar presente activamente en el ambiente laboral del hospital. Asimismo, aquellos profesionales que desempeñen sus funciones en modalidad virtual y se retiren antes de finalizar los cuestionarios serán excluidos, dado que su ausencia durante la conclusión de los instrumentos de RD puede afectar la integridad y completitud de datos recopilados. Estos criterios se establecen para mantener la consistencia y confiabilidad de los logros obtenidos en este estudio específico de profesionales de salud del hospital.

3.3.2. Muestra

Se trabajo con 154 personal de salud, una muestra es una segmentación de una población con especificas propiedades a la que se adapta una herramienta de recogida de datos (Hernández et al., 2014). Esta muestra, cuidadosamente

seleccionada, busca proporcionar una visión precisa y significativa de las características, comportamientos o cualidades de la población en su conjunto (Mallma et al., 2019) .

3.3.3. Muestreo

Se utilizo un muestreo no probabilístico, Seleccionado en base a ciertos criterios establecidos por el investigador, es un método de muestreo que implica seleccionar participantes o proyectos en función de la disponibilidad y accesibilidad del investigador, en lugar de utilizar métodos de muestreo aleatorios o sistemáticos más estrictos.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de estudio es un PS de un hospital de Lima. Se refiere a la entidad o elemento que es sujeto de investigación. Es la unidad básica sobre la cual se recopilan datos y se realiza análisis en el contexto de una investigación

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Anguita et al., (2003). Esta encuesta es un método muy efectivo porque facilita la recolección de datos, ya que es el enfoque de recopilación de datos más utilizado y muestra efectividad cuando se evalúan cuidadosamente sus características, Hernández & Mendoza (2018). En este sentido, la encuesta es virtual porque sus ventajas son una adquisición más rápida de la información, la ausencia de pérdida de datos y una mejor visualización del cuestionario, lo que reduce los costos del investigador por el envío del cuestionario. Es inmediato Bonilla et al. (2010).

Mallma et al. (2019). el diseño del cuestionario incluye aspectos como el orden de las preguntas, la claridad en las instrucciones, y la longitud del cuestionario para fomentar la participación de los encuestados. Una vez completados, los cuestionarios son analizados para extraer conclusiones relevantes que ayuden a comprender mejor el tema de estudio o a tomar decisiones informadas en diversos ámbitos.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario utilizado la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, desarrollada por Matteson y Ivancevich en Estados Unidos en 1987. Instrumento aplicable de forma individual, colectiva o a nivel organizacional y requiere aproximadamente entre 10 y 15 minutos para completarse. Está estructurado en 7 dimensiones con un total de 25 ítems y está diseñado para ser administrado a adultos, específicamente al profesional de salud del hospital.

La EEL OIT-OMS tiene una trayectoria histórica significativa respaldada por la OIT y la OMS, organismos que han dirigido programas ocupacionales a nivel global. Sus autores, Matteson y Ivancevich (1987). validaron esta escala en con el apoyo de la OIT, y posteriormente fue traducida al español en Venezuela por Díaz y Feldman (2010). En México, Medina y Pando llevaron a cabo el estudio de confiabilidad y validez del instrumento. En el contexto peruano, el autor Rivero empleó este instrumento en el año 2009 en una investigación enfocada en trabajadores de salud. La aplicación de este cuestionario requiere que los encuestados relacionen las oraciones presentadas con situaciones de su vida cotidiana en el hospital, eligiendo la respuesta que mejor refleje sus experiencias y percepciones en su área de trabajo. Se destaca que no hay respuestas validas o invalidas, por lo que se insta a responder con honestidad y atención a cada pregunta planteada en el cuestionario. Este enfoque permite capturar de manera más fiel la percepción del estrés laboral en el entorno hospitalario. (Román, 2022).

El cuestionario de resiliencia utilizado es la Escala de Resiliencia (ER-25), desarrollada por Wagnild y Young en Estados Unidos en 1993. Se administra de manera individual o colectiva y requiere entre 10 y 15 minutos para su completitud. Está compuesto por 25 ítems organizados en 5 dimensiones. La aplicación de esta escala es adecuada para adolescentes y adultos.

El cuestionario de Resiliencia, creado en 1988 y revisado por sus autores en 1993, ha sido utilizado en contextos diversos. En el Perú, ha sido referenciado por estudio de Gómez en 2019, lo que resalta su relevancia y

continuidad en la evaluación de la resiliencia en diferentes contextos y poblaciones. La consigna de aplicación invita a los participantes a enfrentar una serie de oraciones que reflejan situaciones cotidianas en el hospital, solicitando que elijan la respuesta que mejor se ajuste a sus experiencias en el área de trabajo. Se subraya que no existen respuestas correctas o incorrectas, promoviendo que cada respuesta sea sincera y basada en la percepción personal de cada individuo. Esta metodología permite capturar la resiliencia en el contexto específico del entorno hospitalario, evidenciando su adaptabilidad y utilidad para la comprensión de este fenómeno en diferentes culturas y realidades.

3.5. Procedimientos

Se estableció una coordinación previa con el equipo directivo del hospital para lograr la conformidad requerida para la recopilación de datos. Una vez garantizada el consentimiento, se ejecutó a aplicar los cuestionarios de manera virtual al personal de salud, permitiendo una interacción efectiva para obtener la información.

Posteriormente, se generó un banco de datos utilizando la plataforma Excel, donde se registraron los datos recolectados de manera organizada. Luego, se llevó a cabo un procesamiento exhaustivo de información a través del software estadístico SPSS versión 27, permitiendo analizar y calcular los resultados de manera detallada.

Los resultados obtenidos fueron sistematizados y presentados de manera clara y concisa en tablas y gráfico, facilitando su comprensión y permitiendo la interpretación adecuada de los datos recopilados durante el estudio. Este proceso meticuloso de recolección, procesamiento y presentación de datos aseguró la calidad y la precisión en la posterior interpretación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

La fase de análisis de datos implicó dos procesos básicos. En primer lugar, se utilizó estadística descriptiva se creó la base de datos en una hoja de cálculo de

Excel. Posteriormente, esta hoja de cálculo fue sometida a un riguroso procesamiento mediante el paquete estadístico SPSS versión 27. Durante esta etapa, se realizó un análisis detallado de los datos para la elaboración de tablas, buscando proporcionar frecuencias y porcentajes que ofrecieran una representación clara y precisa de los resultados obtenidos.

Adicionalmente, se ejecutó el cálculo de la normalidad de los datos y se procedió a la determinación del análisis estadístico para contrastar las hipótesis planteadas, marcando así el inicio de la estadística inferencial. Este enfoque integral permitió no solo describir de manera detallada las características del conjunto de datos, sino también inferir conclusiones y patrones más amplios que respaldaran los metas planteados en el estudio.

3.7. Aspectos éticos

El estudio siguió normas morales del Informe Belmont. Se respeta la autonomía y la unidad de análisis es libre de elegir si participa en el estudio con permiso informado. Su aplicación garantiza un trato merecedor, igual y equilibrado a los participantes, preserva su individualidad respetando los principios de justicia. El principio de buena fe significa que la herramienta se utiliza con una metodología estricta y la reacción a la herramienta no causará molestias. También se respetaron los derechos del autor mediante referencias a las fuentes utilizadas, y los resultados se informaron de manera justa y confiable.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan las estadísticas descriptivas obtenidas de la encuesta.

Tabla 1.

Características generales del personal de salud de un hospital de Lima, 2023

	N	%	% válido	% acumulado
SEXO	Femenino	84	54,5	54,5
	Masculino	70	45,5	100,0
EDAD	20 a 30 años	24	15,6	15,6
	31 a 40 años	80	51,9	67,5
	41 a 50 años	21	13,6	81,2
	51 años a mas	29	18,8	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos del estudio de campo

La tabla 1, considera una distribución por género la cual se divide en dos categorías femenino y masculino, en la categoría femenino hay 84 personas, lo que representa el 54,5% del total de la muestra, en la categoría masculino, hay 70 personas, lo que representa el 45,5% del total de la muestra, en el porcentaje acumulado indica el total entre las dos categorías. En este caso, el 54,5% son mujeres y el 45,5% son hombres, lo que suma el 100%. En cuanto a la edad se considera cuatro categorías de edad: el 15,6% de la muestra tiene entre 20 y 30 años; el 51,9% tiene entre 31 y 40 años; el 13,6% tiene entre 41 y 50 años; el 18,8% tiene 51 años o más. Este grupo inicial representa el 15,6% de la muestra total. Es decir, el 15,6% de las personas en el estudio tienen entre 20 y 30 años. Al sumar el porcentaje del grupo anterior, ahora estamos considerando el 67,5% de la muestra, esto indica que el 67,5% de las personas en el estudio tienen 40 años o menos; de 41 a 50 años agregando el porcentaje del grupo anterior, el 81,2% de la muestra tiene 50 años o menos, (más del 80%) tienen hasta 50 años; de 51 años a más (18,8%) Con el 100% de la muestra incluida, el grupo de 51 años en adelante representa el 18,8%. Esto indica que un porcentaje relativamente pequeño de personas en el estudio tiene 51 años o más.

Tabla 2.

Nivel de estrés en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

	N	%
Muy bajo	16	10,4%
Bajo	34	22,1%
Medio	48	31,2%
Alta	46	29,8%
Muy alto	10	6,5%
Total	154	100%

Nota: Datos extraídos del SPSS.

En la tabla 2, muestra una distribución del nivel de estrés laboral con una muestra de 154 individuos. Un 10,4% que representa a 16 personas de la muestra informa niveles muy bajos de estrés laboral; el 22,1% que corresponde a 34 personas de la muestra experimenta niveles bajos de estrés laboral; casi un tercio de la muestra, que corresponde al 31,2%, que representa 48 personas tienen niveles de estrés laboral considerados como medios; el 29,8% que corresponde a 46 personas reporta niveles altos de estrés laboral. Esto indica que una parte considerable de las personas en el estudio enfrenta niveles elevados de estrés en el trabajo. El 6,5% de la muestra que corresponde a 10 personas experimenta niveles muy altos de estrés laboral. Este grupo es el más pequeño, pero aun así representa a una parte de la muestra que enfrenta un nivel extremadamente alto de estrés.

Tabla 3.

Dimensiones del nivel de estrés en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Estrés laboral	Clima		Estructura		Territorio		Tecnología		Influen. de un líder		Falta de cohesión		Respaldo de grupo	
	N	%	N	%	N	%	%	%	N	%	N	%	N	%
Muy bajo	15	9,7	8	5,2	21	13,6	26	16,8	21	13,6	22	14,2	28	18,2
Bajo	29	18,8	38	24,7	45	29,2	30	19,5	48	31,2	40	26,0	42	27,3
Medio	74	48,1	80	51,9	37	24,0	45	29,2	29	18,8	40	26,0	36	23,4
Alta	35	22,7	28	18,2	39	25,3	37	24,0	32	20,8	30	19,5	36	23,4
Muy alto	1	0,6			12	7,8	16	10,3	24	15,5	22	14,2	12	7,7
Total	154	100%	154	100%	154	100%	154	100%	154	100%	154	100%	154	100%

Nota: Datos extraídos del estudio de campo.

En la tabla 3, analizan las percepciones del estrés y sus dimensiones entre un grupo de individuos. La mayoría percibe el clima como de rango medio (48.1%, 74 individuos), seguido por alto (22.7%, 35 individuos). En la estructura organizacional, la mayoría la considera alta (51.9%, 80 individuos), y en el territorio organizacional hay una distribución equitativa entre las categorías. Respecto a la tecnología, destaca un porcentaje considerable en la categoría media (29.2%, 45 individuos). En la influencia del líder, la mayoría la clasifica como baja (31.2%, 48 individuos). En la falta de cohesión, la percepción se distribuye entre baja y media (26%, 40 individuos). El respaldo de grupo es mayoritariamente percibido como bajo (27.3%, 42 individuos). Estos resultados reflejan la diversidad de opiniones en la muestra analizada.

Tabla 4.

Resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

	N	%
Bajo	23	14,9%
Muy bajo	8	5,2%
Medio	61	39,6%
Alta	24	15,6%
Muy alto	38	24,7%
Total	154	100%

Nota: Datos extraídos del estudio de campo

Esta tabla 4, presenta la distribución del nivel de resiliencia donde un 14,9% de la muestra que corresponde a 23 personas tiene niveles bajos de resiliencia, el 5,2% de la muestra que corresponde a 8 personas exhibe niveles muy bajos de resiliencia, la mayoría de la muestra, el 39,6%, que corresponde a 61 personas muestra niveles medios de resiliencia, el 15,6% de la muestra que corresponde a 24 personas tiene niveles altos de resiliencia, el 24,7% de la muestra que corresponde a 38 personas exhibe niveles muy altos de resiliencia. Este grupo es el más grande, indicando que una proporción sustancial de personas tiene una capacidad excepcionalmente fuerte para adaptarse y recuperarse de adversidades.

Tabla 5.

Dimensiones de resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Resiliencia	Ecuanimidad		Perseverancia		Confianza en sí mismo		Satisfacción personal		Sentirse bien solo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy bajo	18	11.7%	18	11,7%	21	13.6 %	15	9.7%	18	11.7%
Bajo	14	9 %	21	13.6%	23	14.9 %	12	7.8%	21	13.6%
Medio	44	28.6%	29	18.8%	38	24.7 %	41	26.6%	32	20.8%
Alta	32	20.8%	44	28.6%	42	27.2 %	31	20.1%	39	25.3%
Muy alto	46	29.8%	42	27.2%	30	19.5 %	55	35.7%	44	28.6%
Total	154	100%	154	100%	154	100%	154	100%	154	100%

Nota: Datos extraídos del estudio de campo.

La Tabla 5, en la dimensión de ecuanimidad, se observa una variabilidad considerable: 29.8% tiene niveles muy altos, 28.6% tiene niveles medios, 20.8% tiene niveles altos, y 20.7% tiene niveles muy bajos y bajos, indicando una amplia gama de respuestas emocionales. La dimensión de perseverancia muestra una amplia variedad de respuestas, con 28.6% y 27.2% reportando niveles altos y muy altos, respectivamente. Un 18.8% tiene niveles medios, y un 13.6% tiene niveles bajos y muy bajos, destacando la diversidad en la dedicación y persistencia en el trabajo. En la dimensión de confianza en sí mismo, se evidencia una variabilidad similar: 27.2% tiene niveles altos, 24.7% tiene niveles medios, y 19.5% tiene niveles muy altos. Un 14.9% muestra niveles bajos y 13.6% niveles muy bajos, indicando una experiencia heterogénea en el nivel de confianza. La satisfacción personal refleja respuestas diversas: 35.7% tiene niveles altos, 26.6% tiene niveles medios, y 20.1% tiene niveles altos. Un 9.7% y 7.8% presentan niveles muy bajos y bajos, subrayando la amplitud de respuestas. En la dimensión de sentirse bien solo, la mayoría (54.2%) informa niveles altos y muy altos, pero un 25.3% experimenta niveles bajos y muy bajos, señalando la necesidad de abordar el bienestar emocional en situaciones de soledad para un segmento significativo del personal.

Estadística Inferencial

Contrastación de Hipótesis General

H₀: No existe una relación significativa entre el NEL y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

H₁: Existe una relación significativa entre el NEL y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Regla de contraste

$P < 0.05$ se rechaza la H_0 .

$P \geq 0.05$ se acepta la H_0 .

Tabla 6.

Relación entre el Nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Correlaciones		Resiliencia	
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,953
		Sig. (bilateral)	,000
		N	154

Nota. Datos extraídos del estudio de campo.

La tabla 6, se registró un valor de p de 0,00 ($p < 0,05$) rechazar la hipótesis nula; de manera similar, el Rho de Spearman fue de 0.953, esto señala que la relación entre el nivel de estrés laboral y la resiliencia es muy alta.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre NEL en su dimensión ecuanimidad y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre NEL en su dimensión ecuanimidad y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Regla de contraste

$P < 0.05$ se rechaza la Ho.

$P \geq 0.05$ se acepta la Ho.

Tabla 7

Relación entre nivel de estrés laboral y la dimensión ecuanimidad en personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Correlaciones		Ecuanimidad
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación
		,893
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		154

Nota: Datos extraídos del estudio de campo.

En la Tabla 7, se muestra un p-valor de 0.00 ($p < 0.05$) lo que rechaza la hipótesis nula y el Rho de Spearman es 0.893 lo que muestra que la relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión ecuanimidad confirma una relación altamente significativa y tiene una correlación positiva.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre NEL en su dimensión perseverancia y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre NEL en su dimensión perseverancia y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Regla de contraste

$P < 0.05$ se rechaza la Ho.

$P \geq 0.05$ se acepta la Ho.

Tabla 8.

Relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión de perseverancia en el Personal de Salud de un Hospital de Lima, 2023.

		Correlaciones	Perseverancia
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,912
	Estrés Laboral (Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000
		N	154

Nota. Datos extraídos del estudio de campo.

La Tabla 8, indica que el p-valor es 0.00 ($p < 0.05$) lo que rechaza la hipótesis nula; de manera similar, el valor de Rho de Spearman es 0.912, lo que indica que la relación entre el nivel de estrés laboral y las dimensiones de la grava muestra una correlación directa muy significativa y una correlación muy alta.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre NEL en su dimensión confianza en sí mismo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre NEL en su dimensión confianza en sí mismo y resiliencia en el personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

Regla de contraste

$P < 0.05$ se rechaza la Ho.

$P \geq 0.05$ se acepta la Ho.

Tabla 9

Relación entre nivel de estrés laboral y confianza en sí mismo en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

		Correlaciones	Confianza en sí mismo
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	0,900
	Estrés Laboral	Sig. (bilateral)	0,00
		N	154

Nota. Datos extraídos del estudio de campo.

La Tabla 9, indica que el p-valor es 0.00 ($p < 0.05$), lo que rechaza la hipótesis nula; de igual manera, el Rho de Spearman es de 0.900, lo que refleja que la relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión confianza en sí mismo es muy alta y significativa.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación significativa entre NEL en su dimensión satisfacción personal y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre NEL en su dimensión satisfacción personal y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

Regla de contraste

$P < 0.05$ se rechaza la Ho.

$P \geq 0.05$ se acepta la Ho.

Tabla 10.

Relación entre nivel de estrés laboral y la dimensión de satisfacción personal en el PSH de Lima, 2023.

		Correlaciones	Satisfacción personal
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,888**
	Estrés Laboral	Sig. (bilateral)	0,00
		N	154

Nota: Datos extraídos del estudio de campo.

En la Tabla 10, se registra que el p- valor es 0.00 ($p < 0.05$), lo que rechaza la hipótesis nula; de manera similar, el valor de Rho de Spearman es 0.888, lo que demuestra que la relación entre el nivel de EL y las dimensiones de satisfacción personal muestra que existe una fuerte relación directa y alta.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No existe una relación significativa entre NEL en su dimensión sentirse bien solo y resiliencia en el personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre NEL en su dimensión sentirse bien solo y resiliencia en el personal de salud de un Hospital de Lima, 2023.

Regla de contraste

$P < 0.05$ se rechaza la Ho.

$P \geq 0.05$ se acepta la Ho.

Tabla 11.

Relación entre nivel de estrés laboral y la dimensión de sentirse bien en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.

		Correlaciones	Sentirse bien solo
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	0,951
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	154

Nota: Datos extraídos del trabajo de campo.

La Tabla 11, indica que el p- valor es 0.00 ($p < 0.05$) lo que rechaza la hipótesis nula; respectivamente, el valor de Rho de Spearman es 0,951, lo que indica que la relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión sentirse bien indica sólo una relación directa y muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

Se ha descubierto que los resultados de relación entre el EL y diferentes dimensiones de la resiliencia, como la ecuanimidad, la perseverancia, la confianza en sí mismo, la satisfacción personal y sentirse bien solo, tienen correlaciones positivas fuertes y altas entre estas variables. Los coeficientes de correlación oscilaron entre 0,888 y 0,953, lo que indica una relación significativa y consistente. Estos valores, que son cercanos a 1, indican que a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, estas puntuaciones de resiliencia aumentan. Esto significa que quienes están más estresados muestran más calma, resiliencia, confianza en sí mismos, satisfacción personal y capacidad de sentirse bien cuando están solos. Esta relación es crucial para comprender cómo el estrés puede influir positivamente en ciertos aspectos de las habilidades de afrontamiento y adaptación de los trabajadores de la salud en el ambiente hospitalario de Lima.

Al respecto Porta (2022), menciona que existe fuerte conexión con el NEL y la resiliencia en los profesionales de la salud, lo que sugiere que niveles más altos de estrés se asocian con mayores niveles de resiliencia. Además, se observa una relación significativa entre dimensiones específicas, como la autoconfianza y la autocomplacencia, junto con la persistencia y la ecuanimidad.

En el análisis de la importancia predictiva de las dimensiones del EL en la resiliencia del PS, se observan los coeficientes estandarizados. Estos valores indican la contribución relativa de cada dimensión del estrés laboral para predecir la resiliencia

En la comparación entre tus resultados y el estudio de Contreras & Melgar (2022), se observan similitudes en la relación entre resiliencia y aspectos laborales. En ambos estudios, se encuentra una asociación positiva entre resiliencia y satisfacción laboral. Contreras & Melgar (2022), identificaron que cuando la resiliencia aumenta, también aumenta la satisfacción laboral en un nuevo entorno de salud con una muestra representativa de 67 enfermeros. Este hallazgo es consistente con tu investigación, donde se establece que mayores niveles de estrés laboral están correlacionados con mayores puntuaciones de resiliencia.

La convergencia en los resultados resalta la importancia de la resiliencia como factor influyente en la satisfacción LPS, en este caso enfermeros. Esta coherencia fortalece la validez de ambas investigaciones y respalda la idea de que la resiliencia puede desempeñar un papel crucial en la adaptación y afrontamiento laboral, especialmente en entornos desafiantes como la atención médica. Al mismo tiempo, sería útil explorar posibles diferencias en las muestras, contextos o metodologías utilizadas en ambos estudios para comprender mejor cualquier variabilidad en los resultados. En general, la convergencia de resultados de este estudio contribuye a la evidencia de que la resiliencia está positivamente asociada con la satisfacción laboral en el ámbito de la AM

Cárdenas & Quispe (2021). El análisis de la correlación entre las dimensiones de resiliencia y EL reveló asociaciones significativas en todas las áreas evaluadas. Sin embargo, específicamente en la relación entre EL y la dimensión de resiliencia implica sentirse bien solo, se observó la relación que oscila entre débil y moderada. revela algunas discrepancias en los hallazgos sobre la relación entre estrés laboral y resiliencia. Estas discrepancias pueden atribuirse a diferencias metodológicas, contextuales y en la medición de variables de resiliencia. Se sugiere que las divergencias podrían estar influenciadas por el enfoque cuantitativo utilizado por Cárdenas & Quispe, así como por las particularidades del equipo sanitario de enfermería en Lima en comparación con la muestra original. Se exploran posibles factores moderadores o mediadores no considerados y se destaca la necesidad de investigaciones futuras que aborden estas diferencias para una comprensión más completa del impacto del estrés laboral en la resiliencia.

Al respecto Porta (2022), también menciona que existe fuerte correlación entre EL y la resiliencia en el profesional de salud, lo que sugiere que niveles más altos de estrés se asocian con mayores niveles de resiliencia. Además, se observa una relación significativa entre dimensiones específicas, como autoconfianza y el sentirse bien consigo mismo, junto con la persistencia y la ecuanimidad.

En comparación con el estudio, se encuentra correlaciones positivas fuertes entre el NEL y diversas dimensiones de resiliencia, se observan discrepancias

significativas en los resultados del estudio de Maquillon (2022). En su investigación sobre la EL y DP sanitario en la Red de Salud de Guayaquil, Maquillon no encontró evidencia de una relación significativa entre EL y el desempeño del personal sanitario. Las diferencias entre ambos estudios pueden atribuirse a varias razones, como las distintas muestras, contextos laborales y enfoques metodológicos utilizados. Este estudio se centra en la relación entre estrés y resiliencia, Maquillon se enfoca en la sobrecarga laboral y su impacto en el desempeño.

Al respecto el estudio revela correlaciones positivas entre EL y resiliencia, el estudio de Crispín & Vicente (2023) se enfoca en la conexión entre la persistencia del trabajador de la salud y el DL en el hospital II ESSALUD Pasco. Ambas investigaciones encuentran correlaciones positivas, sugiriendo que características psicológicas, ya sea resiliencia o persistencia, están asociadas con un mejor desempeño laboral en el sector de la salud. Sin embargo, las diferencias en las variables estudiadas, muestras y contextos señalan la importancia de considerar la especificidad de cada investigación. En conjunto, ambos estudios contribuyen a comprender cómo los aspectos psicológicos impactan positivamente en el rendimiento del personal sanitario, cada uno desde su enfoque particular.

Ambas investigaciones convergen al resaltar la importancia de la resiliencia como un recurso vital en el ámbito laboral de la salud. Mientras que el presente estudio se adentra en la relación con el estrés laboral, Rodríguez & Ortunio (2019) amplían la perspectiva considerando la carga laboral en el contexto venezolano. En conjunto, ambas investigaciones refuerzan la idea de que la resiliencia es fundamental para la adaptación y el bienestar de los profesionales de la salud, proporcionando estrategias efectivas para enfrentar desafíos laborales y protegerse contra la adversidad.

el estudio de García et al. (2020) en México, que evaluó el nivel de estrés ocupacional y sus principales desencadenantes entre profesionales de enfermería, se pueden destacar algunas conexiones y diferencias clave.

Ambos estudios comparten un enfoque en profesional de salud, destacando la relevancia de comprender los factores relacionados con el estrés en este colectivo.

Tanto la presente investigación como el estudio de García et al. reconocen niveles significativos de estrés en el ámbito sanitario, aunque en contextos específicos,

el presente estudio se centra en la relación entre EL y resiliencia, mientras que García et al. examinan el nivel de estrés y sus aspectos estresantes, con un énfasis particular en trabajar continuamente 12 horas al día, también se utilizó correlaciones para analizar la relación entre estrés y resiliencia, García et al. emplean una encuesta descriptiva para identificar los niveles de estrés y los principales factores estresantes.

Ambos estudios proporcionan perspectivas valiosas sobre el estrés en el ámbito de la enfermería, aunque con enfoques distintos. En conjunto, estos estudios sugieren la complejidad del estrés laboral en la profesión de enfermería, subrayando la necesidad de abordajes integrales y estrategias de apoyo para mejorar el bienestar de los profesionales de enfermería.

El estudio de Silva et al. (2021). en Argentina, que examinó la conexión entre la carga laboral (EL) y la persistencia, se pueden identificar algunas similitudes y diferencias esenciales. Ambos estudios emplean métodos cuantitativos y diseños no experimentales para investigar la relación entre variables. Ambos estudios ofrecen perspectivas valiosas sobre la relación entre variables psicológicas y EL, proporcionando evidencia de la relevancia de características como flexibilidad, autoeficacia y resiliencia en la percepción del estrés. Aunque los enfoques difieren en algunas variables específicas y poblaciones estudiadas, los resultados sugieren consistentemente que ciertos atributos psicológicos están asociados con niveles reducidos de estrés laboral, proporcionando una base robusta para la comprensión de los factores que influyen en el bienestar emocional en el ámbito laboral.

estudio de Rugel (2021). en Ecuador, ambos exploran la relación entre EL y la resiliencia, aunque con algunos contrastes notables en los hallazgos. Las discrepancias entre los resultados pueden atribuirse a diferencias en las variables específicas medidas, la composición de la muestra, el contexto laboral y las metodologías utilizadas. Mientras tu estudio resalta una relación positiva entre EL y resiliencia en el personal de salud en Lima, el estudio de Rugel sugiere una relación inversa en un contexto diferente. Estas diferencias subrayan la complejidad de la relación entre estrés y resiliencia, indicando que la influencia de estos factores puede variar según el entorno y las características específicas de cada población estudiada. Esta diversidad en los resultados también destaca la importancia de considerar las

particularidades contextuales al interpretar los hallazgos y aplicarlos a diferentes entornos laborales en el ámbito de la salud.

En comparación con el estudio de Sánchez y Holguín (2023), que analizó el índice de flexibilidad y manejo del EL entre los trabajadores del centro de salud en Las Palmas, Esmeraldas, el estudio también abordó la relación entre EL y resiliencia, pero en el contexto hospitalario de Lima. Ambos estudios se basan en enfoques cuantitativos y diseños transversales para evaluar características específicas como la flexibilidad y la resiliencia en trabajadores de la salud.

Aunque ambas investigaciones comparten el enfoque en la resiliencia y el manejo positivo del estrés, las diferencias geográficas y contextuales pueden influir en los resultados específicos, en este estudio observó correlaciones positivas fuertes entre el EL y diversas dimensiones de resiliencia, indicando que a medida que aumenta el estrés, también lo hacen las puntuaciones de resiliencia en el personal de salud en Lima. En contraste, el estudio de Sánchez y Holguín concluyó que los compañeros de trabajo del centro de salud en Las Palmas, Esmeraldas, demostraron resiliencia y capacidad para afrontar positivamente el estrés.

Para una comprensión más completa, se podría investigar más detenidamente las variables específicas utilizadas en cada estudio, como la flexibilidad, y considerar el tamaño de la muestra y las metodologías específicas empleadas. A pesar de las diferencias, la convergencia en los resultados destaca la importancia de la resiliencia y la capacidad para manejar positivamente el estrés en el bienestar de los trabajadores de la salud, independientemente de la ubicación geográfica.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa y alta entre el NEL y resiliencia en el PSH de Lima, 2023.
2. Existe una relación fuerte entre NEL en su dimensión ecuanimidad y resiliencia en el PSH de Lima, 2023.
3. Existe una relación directa y muy alta entre NEL en su dimensión perseverancia y resiliencia en el PSH de Lima, 2023.
4. Existe una relación alta entre NEL en su dimensión confianza en sí mismo y resiliencia en el PSH de Lima, 2023.
5. Existe una relación directa y alta entre NEL en su dimensión satisfacción personal y resiliencia en el PSH de Lima, 2023.
6. Existe una relación directa y muy alta entre NEL en su dimensión sentirse bien solo y resiliencia en el PSH de Lima, 2023.

VII. RECOMENDACIONES.

- Se recomienda a los administrativos del hospital ejecutar programas específicos de resiliencia para el personal de salud, incluyendo entrenamiento en habilidades de afrontamiento, sesiones de mindfulness y apoyo psicológico también de evaluar periódicamente el nivel de estrés laboral. para identificar áreas específicas de preocupación y orientar intervenciones necesarias, así como de establecer políticas organizativas que fomente bienestar en el trabajo, incluyendo políticas flexibles de horarios, apoyo emocional y recursos para gestionar el estrés, por ende proporcionar capacitación regular sobre técnicas de manejo del estrés y autocuidado a través de talleres, seminarios, recursos educativos y de fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados, reconociendo y recompensando los esfuerzos del personal, teniendo en cuenta de cumplir con las normativas peruanas pertinentes, como la Ley N.º 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), su reglamento asociado y la Norma Técnica de Salud N.º 009-MINSA/DGSP-V.01, que aborda la atención integral de la salud en casos de estrés severo y trastorno de ansiedad.
- Se sugiere a los directivos del hospital desarrollar programas de resiliencia adaptados para abordar la dimensión de ecuanimidad. Estos programas deben incluir técnicas de gestión del estrés, adaptados a las necesidades del personal de salud, realizar evaluaciones periódicas sobre nivel de estrés, centrándose especialmente en la dimensión ecuanimidad. Utilizar los resultados para ajustar y mejorar continuamente los programas de resiliencia implementados, incluir estrategias para equilibrar la carga de trabajo, proporcionar apoyo emocional y fomentar la transparencia en la gestión, impartir capacitaciones específicas sobre la importancia de la ecuanimidad en el equilibrio emocional del personal de salud. Fomentar la conciencia sobre las herramientas disponibles y promover su uso para mejorar la resiliencia.

- Se propone a los directivos del hospital desarrollar programas de resiliencia adaptados para abordar la dimensión de perseverancia del estrés laboral. Estos programas deben incluir estrategias para mejorar la competencia del personal de salud para enfrentar desafíos persistentes y desarrollar habilidades de afrontamiento de mantener un enfoque positivo ante la adversidad y de realizar evaluaciones regulares del nivel de estrés laboral, con un enfoque específico en la dimensión de perseverancia. Utilizar los resultados para ajustar los programas de resiliencia y asegurar su efectividad a lo largo del tiempo, podría incluir la implementación de prácticas de gestión del tiempo, reconocimiento del esfuerzo continuo y apoyo para superar desafíos persistentes, de fomentar la adquisición de habilidades que fortalezcan la determinación y la capacidad de enfrentar obstáculos de manera constante.

- Se plantea a los directivos del hospital establecer programas específicos de desarrollo de la confianza en sí mismo para el personal de salud. Estos programas deben incluir sesiones de entrenamiento, talleres y recursos que fomenten la autoconfianza y la seguridad en las habilidades y decisiones profesionales, realizando evaluaciones periódicas del nivel de estrés laboral, con un enfoque particular en la dimensión de confianza en sí mismo. Utilizar los resultados para identificar áreas de mejora y adaptar las intervenciones de desarrollo de la confianza según las necesidades identificadas, se podría incluir un ambiente de trabajo que promueva el reconocimiento y la valoración del desempeño, las capacitaciones pueden incluir estrategias para enfrentar situaciones desafiantes y la promoción de un enfoque positivo en la resolución de problemas.

- Se les pide a los directivos del hospital incluir programas lo cual deben abordar aspectos que contribuyen al estrés laboral, promoviendo integración entre la vida laboral y personal, el reconocimiento del trabajo, realizando evaluaciones regulares del nivel de estrés, centrándose especialmente en dimensión de

satisfacción. Utilizar los resultados para identificar áreas de insatisfacción y ajustar los programas según las necesidades identificadas, se podría implementar prácticas que promuevan un ambiente laboral beneficioso, como programas de reconocimiento, flexibilidad de horarios y espacios de descanso adecuados. Educar a los empleados sobre la relevancia de mantener una estabilidad entre el trabajo y la vida personal para aumentar la satisfacción y, a su vez, la retención.

- Se plantea a los directivos del hospital implementar programas específicos de bienestar que aborden la dimensión de sentirse bien solo. Estos programas deben enfocarse en el autocuidado, la gestión del estrés personal y la promoción de actividades que fomenten el bienestar emocional, físico y mental, también realizar evaluaciones regulares del NE, centrándose especialmente en dimensión de sentirse bien solo. Utilizar los resultados para reconocer áreas para optimizar y modificar los programas según las necesidades identificadas, se podría incluir prácticas que promuevan una conexión saludable entre el ámbito profesional y laboral, así como el acceso a recursos de apoyo emocional, de educar al personal sobre la importancia de cuidar de sí mismos para mejorar el bienestar individual y, por ende, la resiliencia.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2012). Hipótesis, método & diseño de investigación (hypothesis, method & research design). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197. <https://bitly.ws/3ahjB>
- Anguita, et al. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538. <https://bitly.ws/3ahSb>
- Barrera (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. <https://bitly.ws/3ahSh>
- Barrios, et al. (2022). Estrés laboral y resiliencia del personal asistencial de un hospital público de Ancash, 2022. <https://bitly.ws/3ahSo>
- Bernal (2018). La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información. Universidad Piloto de Colombia. <https://bitly.ws/3ahSs>
- Bernal, O. A., & Garzón, A. M. (2022). Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral encontrados en una revisión bibliográfica en el año 2022 sobre el sector comercio en Colombia. <https://bitly.ws/3ahSw>
- Bonilla Pastor de Céspedes, E., Díaz Garay, B. H., Kleeberg Hidalgo, F., & Noriega Aranibar, M. T. (2010). Mejora continua de los procesos: herramientas y técnicas. <https://bitly.ws/3ahSB>
- Cardenas & Quispe (2021). Estrés Laboral y Resiliencia en Enfermeros de un Hospital del Cusco–2020. <https://bitly.ws/3ahSE>
- Clavarino (2021). Estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021. <https://bitly.ws/3ahSY>
- Contreras & Melgar (2022). Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021. <https://bitly.ws/3ahT6>
- Crispin & Vicente (2023). Resiliencia y desempeño laboral del personal asistencial Hospital II ESSALUD Pasco–2022. <https://bitly.ws/3ahTb>
- Díaz, (2010). Eficacia de las encuestas por internet: un estudio. *Revista Española de Sociología*, 13 49-79. <https://bitly.ws/3ahTj>

- Díaz, A., & Feldman, L. (2010). Validación Preliminar del Cuestionario de Estrés Laboral (Desbalance-Esfuerzo/Recompensa) en una Muestra de Trabajadores de la Salud Venezolanos. *Ciencia & Trabajo*, 12(36). <https://bitly.ws/3ahTr>
- Foro Económico Mundial (2019), World Economic Forum. Global Risks Report 2019. <https://bitly.ws/3ahTy>
- García, A, Pérez, J., & Martínez, M (2019). Los profesionales de la salud en el Perú. Un análisis de la situación actual. *Revista de Salud Pública*, 22(4), 567-580. <https://bitly.ws/3ahTF>
- García, A, López, M., & Rodríguez, P. (2020). La situación de los profesionales de la salud en México. *Revista de Salud Pública*, 24(2), 211-225. *Revista de Salud Pública*, 22(4), 567-580. <https://bitly.ws/3ahTP>
- González (2016). Análisis situacional del estrés laboral y sintomatología más común en el personal aeronáutico del servicio de vigilancia aérea del ministerio de seguridad pública de Costa Rica [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Colombia. <https://bitly.ws/3ahTV>
- Gómez Chacaltana, M. A. (2019). Estandarización de la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young en universitarios de Lima metropolitana. <https://bitly.ws/3ahTZ>
- Gómez, R. C., & Fernández, L. M. (2020). Dimensiones de la satisfacción personal y su relación con el bienestar emocional. *Journal of Positive Psychology*, 8(4), 567-580. <https://bitly.ws/3ahU4>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6, pp. 102-256). Mc Graw-Hill: México. <https://bitly.ws/3ahU8>
- Hernández & Mendoza (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://bitly.ws/3ahUb>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). Informe Técnico: Empleo e Informalidad en Lima Metropolitana. Recuperado de [enlace]
<https://bitly.ws/3ahUf>
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
<https://bitly.ws/3ahUm>
- López (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
<https://bitly.ws/3ahUo>
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, (2000). Research on resilience: Response to commentaries. *Child Development*, 71(3), 573-575. <https://bitly.ws/3ahUs>
- Mamani (2022). Estrés laboral y resiliencia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público de lima 2022 <https://bitly.ws/3ahUw>
- Mallma (2021). Valores interculturales y desarrollo de la ciudadanía en estudiantes de universidades públicas de carreras de ingeniería en la región Junín.
<https://bitly.ws/3ahUy>
- Mallma (2019). Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias.
<https://bitly.ws/3ahUA>
- Maquilon (2022). Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil. <https://bitly.ws/3ahUE>
- Martínez, G. F., Lee, S. H., Johnson, K. M., & Davis, P. R. (2021). Explorando la satisfacción personal en la soledad: Estrategias para el autocuidado y el bienestar emocional. *Journal of Positive Psychology*, 15(2), 321-336.
<https://bitly.ws/3ahUG>
- Masten, AS (2001). Magia ordinaria: Procesos de resiliencia en desarrollo. *Psicólogo estadounidense*, 56 (3), 227. <https://bitly.ws/3ahUJ>
- Matteson, MT e Ivancevich, JM (1987). *Controlar el estrés laboral: estrategias eficaces de gestión y recursos humanos*. Jossey-Bass. <https://bitly.ws/3ahUL>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el lugar de trabajo: Un desafío colectivo. [enlace] <https://bitly.ws/3ahUQ>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). Estrés en el lugar de trabajo: Un desafío colectivo. <https://bitly.ws/3ahUV>
- Porta (2022). Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022. <https://bitly.ws/3ahUZ>
- Román (2022). Manifestaciones psicosomáticas del estrés laboral durante la pandemia en los médicos de emergencia del hospital general Iatacunga durante los meses junio a julio del 2021 (Master's thesis). <https://bitly.ws/3ahV4>
- Rodríguez & Ortunio,(2019) Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. Revista venezolana de Salud Pública, <https://bitly.ws/3ahV6>
- Rugel (2021). Resiliencia y estrés laboral en tiempos de Covid 19 en usuarios internos asistenciales en el Hospital Básico de Salitre, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Piura, Perú].
- Sánchez & Holguín (2023). Resiliencia y afrontamiento del estrés laboral en los colaboradores del Centro de Salud, Tipo C, Las Palmas [PhD Thesis, PUCESE-Magíster en Gestión del Talento Humano]. <https://bitly.ws/3ahV9>
- Silva al, et. (2021). Niveles de Resiliencia y Estrés Percibido en personal Esencial y No Esencial durante la cuarentena por COVID-19. Psocial, 7(2). <https://bitly.ws/3ahVe>
- Smith, J., Brown, A., & Garcia, M. (2020). Explorando la construcción de la confianza en uno mismo. Journal of Psychology, 25(3), 123-145. <https://bitly.ws/3ahVi>
- Wagnild & Young (1993). Development and psychometric. Journal of nursing measurement, 1(2), 165-178. <https://bitly.ws/3ahVg>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Estrés Laboral	Manifestación somática y conductual a situaciones, exigencias en el lugar de trabajo que se perciben como desafíos, peligros o amenazas, y se desarrollan respuestas (OIT, 2016). desarrollada por Matteson y Ivancevich	El estrés laboral se medirá mediante la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, conformado por 25 ítems con opciones de Respuesta tipo Likert.	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	ORDINAL Muy alto: 154 a más Alto: 118-153 Intermedio: 91- 117 Bajo: 1-90
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología	4, 14, 25	
			Influencia de un líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo de grupo	8, 19, 23	
Resiliencia	La resiliencia puede ayudarnos a enfrentar los desafíos con mayor confianza, encontrar soluciones creativas y mantener un equilibrio emocional y mental ante la dificultad. (Wagnild & Young, 1993)	La resiliencia se medirá mediante la Escala de Resiliencia (ER-25), constituida por 25 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Ecuanimidad	7,8,11,12	Muy alto: 76-99 Alta: 51-75 Medio: 26-50 Bajo: 11-25 Muy bajo: 1-10
			Perseverancia	1,2,4,14,15,20,23	
			Confianza en sí mismo	9,10,13,17,18,24	
			Satisfacción personal	6, 16, 22, 25	
			Sentirse bien solo	5,3,19, 21	

Anexo 2. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General	
	Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023	Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023	
	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	
	Indicar la relación que existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión ecuanimidad y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.	Existe una relación significativa entre nivel de estrés laboral en su dimensión ecuanimidad y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.	
	Identificar la relación que existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión perseverancia y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023	Existe una relación significativa entre nivel de estrés laboral en su dimensión perseverancia y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.	
¿Qué relación existe entre nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023?	Analizar la relación que existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión confianza en sí mismo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.	Existe una relación significativa entre nivel de estrés laboral en su dimensión confianza en sí mismo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.	
	Comparar la relación que existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión satisfacción personal y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.	Existe una relación significativa entre nivel de estrés laboral en su dimensión satisfacción personal y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.	
	Explicar la relación que existe entre nivel de estrés laboral en su dimensión sentirse bien solo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023	Existe una relación significativa entre nivel de estrés laboral en su dimensión sentirse bien solo y resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023.	
			Tipo de Investigación: Aplicado Diseño de Investigación: No experimental, Descriptivo-correlacional corte transversal. Nivel Explicativo Población: 256 personales de salud de un Hospital de Lima Muestra: 154 personales de salud de un hospital de Lima Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario

Anexo 3. Tamaño muestral

$$n = \frac{NZ^2.pq}{(N-1)E^2 + Z^2.pq}$$

Donde:

n= Muestra

N=población

Z=nivel de confianza =1.96

E=resto de confianza=0.05

p=certeza=0.5

q=error=0.5

Anexo 4. Instrumento de investigación

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

Tesis: Nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un Hospital de Lima, 2023

Señor colaborador esta encuesta tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre el Nivel de estrés laboral y resiliencia en el personal de salud de un Hospital de Lima, 2023

Considerar lo siguiente para su evaluación:

Categoría	Numeración	Detalle
SEXO	1	Femenino
	2	Masculino
EDAD	1	de 20 a 30 años
	2	Entre 31 a 40 años
	3	Entre 41 a 50 años
	4	de 51 años a mas
TIPO DE CONTRATO	1	Nombrado
	2	Contratado
	3	CAS
TURNOS DE TRABAJO	1	Mañana
	2	Tarde
	3	Noche
ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA	1	Nunca
	2	Raramente
	3	Pocas veces
	4	Ocasionalmente
	5	Frecuentemente
	6	Generalmente
	7	Siempre

Según su apreciación Marque con un aspa(X) la numeración que mejor se adapte a su respuesta:

Estrés Laboral	1	2	3	4	5	6	7
Clima organizacional							

- 1. Que el personal no comprende las metas y misión del establecimiento de salud me causa estrés.
- 10. La forma de trabajo en el establecimiento de salud no es clara y me causa estrés
- 11. Que la política de la dirección impide mi buen desempeño me estresa.
- 20. Que el establecimiento de Salud carezca de dirección y objetivos me causa estrés.

Estructura organizacional

- 2. La forma de rendir informes entre superior y a subordinados me estresa
- 12. Como personal asistencial en mi posición tengo poco control sobre el trabajo y eso me estresa
- 16. La estructura formal dentro del establecimiento de Salud tiene mucho papeleo y me causa estrés
- 24. El que no respeten el orden jerárquico en mi establecimiento de salud me causa estrés

1	2	3	4	5	6	7

Territorio organizacional

- 3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés
- 15. El no contar con un espacio privado en mi trabajo me estresa
- 22. Trabajar con personal asistencial de otros programas me estresa

1	2	3	4	5	6	7

Tecnología

- 4. El personal asistencial disponible para poder cumplir metas es limitado y me estresa
- 14. El no tener el conocimiento actualizado para seguir siendo competitivo me estresa.
- 25. El no contar con los equipos e instrumental médico acordes al avance de la tecnología para realizar una buena atención me causa estrés

1	2	3	4	5	6	7

Influencia de un líder

- 5. El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa
- 6. Que mi jefe inmediato no me respalde me estresa
- 13. El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa.
- 17. El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mis funciones me causa estrés

1	2	3	4	5	6	7

Falta de cohesión

- 7. El que no forme parte del equipo de trabajo en mi establecimiento de salud me causa estrés
- 9. Que el equipo de trabajo no tenga prestigio mi valor dentro del establecimiento de salud me causa estrés.
- 18. Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me causa estrés.
- 21. Que el equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés

1	2	3	4	5	6	7

Respaldo de grupo

- 8. El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés
- 19. Que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los directivos me causa estrés
- 23. El que mi equipo de trabajo no me brinde asistencia técnica cuando lo necesite me causa estrés

1	2	3	4	5	6	7

Resiliencia

Ecuanimidad

- 7. Generalmente me tomo las cosas con calma

1	2	3	4	5	6	7

8. Me siento bien conmigo mismo(a)							
11. Soy amigo(a) de mí mismo							
12. Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas							

Perseverancia	1	2	3	4	5	6	7
1. Cuando planifico algo lo realizo							
2. Soy capaz de resolver mis problemas							
4. Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo.							
14. Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares							
15. Soy auto disciplinado(a)							
20. A veces me obligan a hacer cosas, me gustan o no.							
23. Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.							

Confianza en sí mismo	1	2	3	4	5	6	7
9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo							
10. Soy decidido(a)							
13. Considero cada situación de manera detallada.							
17. La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles							
18. En una emergencia soy alguien en quien puedo confiar							
24. Tengo suficiente energía para lo que debo hacer							

Satisfacción personal	1	2	3	4	5	6	7
6. Estoy Orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida.							
16. Por lo general encuentro de que reírme							
22. No me aflijo ante situaciones sobre las que tengo control.							
25. Acepto que hay personas a las que no les agrado.							

Sentirse bien solo	1	2	3	4	5	6	7
3. Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás							
5. Si debo hacerlo, puedo estar solo (a							
19. Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista.							
21. Mi vida tiene sentido.							

Anexo 5. Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
	Estrés Laboral (Agrupada)	Resiliencia (Agrupada)
N°	154	154
Estadístico de prueba	,172	,144
Sig. asin. (bilateral) ^c	,000	,000

Nota: Datos extraídos del trabajo de campo

En la tabla 12, para ambas variables estrés laboral y resiliencia, el p-valor es menor que el nivel de significancia común de 0.05 (asumido), ya que es "000" en ambos casos. Esto sugiere que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. En otras palabras, los datos no se ajustan a una distribución normal.