



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**Estrés laboral y resiliencia en personal de salud de un
hospital de Lambayeque, 2023**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN PSICOLOGIA**

Autores

Bach. Mendoza Chapoñan Rosa Amelia
<https://orcid.org/0000-0003-0996-5143>

Bach. Ramirez Tocto Leyse Nina
<https://orcid.org/0000-0003-0028-9089>

Asesora

Mg. Llacsá Vasquez Mercedes
<https://orcid.org/0000-0002-5412-8099>

Línea de investigación

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

Sub Línea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel - Perú

2024


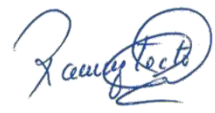
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la DECLARACIÓN JURADA, somos egresado (s) del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LAMBAYEQUE, 2023

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

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Mendoza Chapoñan Rosa Amelia	45631050	
Ramirez Tocto Leyse Nina	41924663	

Pimentel, 9 de noviembre de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS Mendoza Chapoñan-Ramirez Toct
o.docx**

RECUESTO DE PALABRAS

4171 Words

RECUESTO DE CARACTERES

23400 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

16 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

62.9KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 9, 2024 2:09 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 9, 2024 2:09 PM GMT-5

● 15% de similitud general

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

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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

**ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN PERSONAL DE SALUD DE UN
HOSPITAL DE LAMBAYEQUE, 2023**

Aprobación del jurado

MG. Cruz Ordinola Maria Celinda
Presidente del jurado de Tesis

MG. Delgado Vega Paula Elena
Secretario del jurado de tesis



MG. Llacsá Vásquez Mercedes
Vocal del jurado de tesis

ÍNDICE

RESUMEN	5
I. INTRODUCCIÓN	7
II. MATERIALES Y MÉTODOS	11
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
3.1. Resultados.....	14
3.2. Discusión	18
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS.....	23
ANEXOS	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia del personal de salud de un hospital de Lambayeque, con un diseño observacional transversal correlacional en una muestra de 156 colaboradores de un hospital de Lambayeque seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional, quienes respondieron el cuestionario de Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER) elaborado por Siegrist (1996) y la escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), los cuales fueron validados mediante criterio de expertos. Respecto a los resultados se identificó mediante el coeficiente Spearman un valor de $-.240$ y significancia $<.01$, lo cual indica correlación altamente significativa e inversa con tamaño del efecto pequeño entre resiliencia y estrés laboral, es decir, a medida que la resiliencia de los trabajadores sanitarios disminuye, la incidencia y la intensidad del estrés laboral tienden a incrementar, por ejemplo, cuando los individuos experimentan situaciones estresantes en su trabajo, tienden a mostrar una menor capacidad para adaptarse y recuperarse de estas tensiones, lo que se refleja en una disminución de su capacidad para hacer uso de sus recursos ante situaciones que parecen adversas.

Palabras clave: *estrés laboral, resiliencia, hospital*

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between work stress and resilience of health personnel in a hospital in Lambayeque, with a cross-sectional correlational observational design in a sample of 156 employees of a hospital in Lambayeque selected through intentional non-probabilistic sampling, who They responded to the Effort Reward Imbalance (ERI) questionnaire developed by Siegrist (1996) and the Resilience scale by Wagnild and Young (1993), which were validated using expert criteria. Regarding the results, a value of $-.240$ and significance $<.01$ was identified using the Spearman coefficient, which indicates a highly significant and inverse correlation with a small effect size between resilience and work stress, that is, as the resilience of health workers decreases, the incidence and intensity of work stress tends to increase, for example, when individuals experience stressful situations at work, they tend to show a lower ability to adapt and recover from these stresses, which is reflected in a decrease in their ability to use their resources in situations that seem adverse.

Keywords: *work stress, resilience, hospital*

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral en el sistema de salud es una problemática ampliamente reconocida que afecta a los colaboradores sanitarios a nivel mundial, se caracteriza por una serie de factores desencadenantes (Castillo et al., 2023), esto ocurre porque a menudo se enfrentan a una gran cantidad de pacientes, turnos prolongados y la necesidad de lidiar con situaciones emocionalmente intensas, lo que contribuye al estrés laboral (Buitrago et al., 2021). El personal del sector salud enfrenta una alta demanda de trabajo, largas jornadas, exposición constante a situaciones de crisis y decisiones difíciles, lo que puede dar lugar a agotamiento emocional y físico, además, la interacción con pacientes en situaciones de enfermedad y dolor añade una carga emocional adicional. La gestión adecuada de estos riesgos psicosociales es primordial para que se garantice la salud integral y estabilidad de quienes trabajan en el sector de la salud (Ortiz y Fuentes, 2023).

Las consecuencias de la tensión laboral en el personal de salud se reflejan en diversas dimensiones, desde el agotamiento emocional y físico hasta la disminución de la satisfacción laboral, las cuales afectan la salud mental y física de los profesionales de la salud (Lucero et al., 2021), contribuyendo a una mayor propensión a enfermedades y agotamiento a largo plazo. Además, la fatiga y la falta de concentración asociadas al estrés pueden dar lugar a errores en la toma de decisiones clínicas y a una menor capacidad de respuesta a las necesidades de los pacientes (Patlan, 2019). El estrés laboral puede causar diversos daños en la vida cotidiana del ser humano, ya que estos pueden estar ligados a problemas físicos, sociales, emocionales y/o culturales, que acarrear consecuencias en el ámbito familiar, laboral y social (Cristiane et al., 2022).

La exposición constante al riesgo de infección y el temor de llevar el virus a sus hogares generan preocupaciones inmediatas sobre la seguridad laboral del personal de salud, dado que la incertidumbre respecto a las medidas de control de infecciones contribuye a una sensación inmediata de vulnerabilidad en el lugar de trabajo, a corto plazo, estos factores pueden tener repercusiones directas en la salud mental y emocional de los trabajadores sanitarios, manifestándose en niveles elevados de estrés, ansiedad y fatiga, lo que podría afectar su desempeño laboral y su bienestar general.. A largo plazo, podría dar lugar a problemas de salud mental

a largo plazo, como el síndrome de agotamiento, la depresión y el trastorno de estrés postraumático, afectando negativamente la calidad de vida y la capacidad para desempeñarse eficazmente en el ámbito laboral (Rojas et al., 2021).

El año 2022 vio un aumento en el estrés diario de los trabajadores posterior a la pandemia de coronavirus, la cual resultó en el cierre global de fronteras, la paralización de los lugares de trabajo y la reducción de puestos de empleo. Específicamente, un 43% de los encuestados admitió haber experimentado un nivel significativo de estrés en el día anterior, en contraste con el 38% registrado en 2019 (Velásquez, 2022).

Por otro lado, la World Wellbeing realizada a fines en 2021, en su investigación realizada en 39 países, en la cual tomó como muestra a 129 personas, pudo considerar que el 13% de este conjunto humano vienen siendo afectados por secuelas como el desgano, desmoralización, inquietud, etc., mientras que el 5 % presenta sintomatologías de consideración. También la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), indica que la tensión y el estrés han afectado de manera considerada la salud mental de casi todos los adultos de América del Norte. Para lo cual realizó un estudio, teniendo como resultado que más del 66% de personas que laboran se sienten fatigados y estresados y que el 88% sienten presión en su jornada laboral.

La respuesta al estrés está mediatizada por factores personales, relacionales y contextuales, uno de los factores protectores del individuo es la resiliencia, la cual guarda relación con el estrés, ya que es definida como la capacidad de adaptarse a nuevos cambios biológicos que implican poner en riesgo la salud del ser humano y enfrentar a diversas situaciones adversas (Mogollón et al., 2018), en el ámbito sanitario, implica delinear la capacidad de los profesionales para enfrentar, adaptarse y recuperarse de las adversidades inherentes a su entorno laboral.

Actualmente el estrés laboral viene siendo un problema que se está dando en todos los ámbitos laborales y de diferentes sectores ya sean públicos o privados, generando que los trabajadores disminuyan su productividad laboral, por tal motivo se tiene en cuenta que la salud es primordial para el buen desarrollo personal y social (Trujillo y Quispe, 2021).

En cuando al sustento teórico de la variable estrés laboral se ubica el modelo teórico de Estrés Laboral de Siegrist, el cual enfoca en la dinámica entre esfuerzo y recompensa en el entorno laboral, según esta teoría, el estrés laboral crónico surge cuando los individuos perciben una falta de reciprocidad entre el esfuerzo que dedican a su trabajo y las recompensas que reciben a cambio, teniendo como componentes clave el "esfuerzo", que engloba las demandas psicológicas y físicas del trabajo, y la "recompensa", que abarca factores como el salario, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo (Velásquez, 2022).

Respecto a la variable resiliencia, se asume el modelo teórico de Wagnild y Young, también el cual se centra en la capacidad de las personas para enfrentar y superar las adversidades y desafíos en sus vidas, modelo propone que la resiliencia es una construcción multidimensional compuesta por cinco componentes clave. La percepción de la vida como significativa y valiosa, incluso en tiempos difíciles, se considera fundamental, la capacidad de adaptarse y crecer a través de las experiencias adversas es otro aspecto crucial, lo que implica aprender y desarrollarse a partir de las dificultades, valora la confianza en la propia capacidad para manejar situaciones estresantes, la capacidad de mantener una perspectiva equilibrada y optimista, y la habilidad para mantener relaciones saludables y de apoyo completan los elementos centrales del modelo (Wagnild y Young, 1993).

Wagnild y Young sostienen que estos componentes interactúan dinámicamente y, cuando se combinan, forman un constructo que representa la fortaleza de la resiliencia. La teoría subyacente sugiere que el fortalecimiento de estos elementos puede potenciar la resiliencia de una persona, permitiéndole enfrentar desafíos con mayor eficacia. Este enfoque teórico ha sido aplicado en diversos contextos, desde la salud mental hasta el ámbito laboral, proporcionando una base conceptual sólida para entender y promover la resiliencia en individuos y comunidades.

Situaciones similares han sido trabajadas por diversos autores (Campos, 2023; Ccorahua, 2022; Hurtado, 2020; Pazos, 2021; Rugel, 2021; Salazar, 2021) que determinaron relación inversa y significativa en profesionales de salud durante la pandemia por Covid en Perú, indicando que la resiliencia actúa como un factor protector fundamental que, al no encontrarse desarrollado adecuadamente, impide

afrontar el estrés laboral de manera más efectiva, incrementando el impacto negativo en su bienestar psicológico y físico.

Las investigaciones encontradas evalúan e identifican la relación entre estrés laboral y resiliencia, siendo en su gran mayoría abordados en el periodo de la pandemia por Covid-19, además, han sido realizados en otros contextos socioculturales, lo que impide su generalización a otros entornos laborales, por tanto, bajo estos dos criterios se considera la presencia del vacío del conocimiento, lo que conllevó a formular como pregunta de estudio: ¿Cuál es relación entre estrés laboral y resiliencia en personal de salud de un hospital de Lambayeque?

Se justifica desde una perspectiva teórica al aportar conocimiento sobre la importancia de considerar la medición y gestión del estrés en el personal sanitario corroborando lo planteado por otros enfoques. Desde el plano social, favorece a los colaboradores del área de salud al permitir identificar de forma cuantitativa cuál es la situación real de la problemática. En el ámbito práctico, sirve como un punto de partida para el desarrollo de estrategias de solución o programas que ayuden al desarrollo de la resiliencia en el personal de salud.

Por tal motivo se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en personal de salud de un hospital de Lambayeque. Los objetivos específicos son los siguientes: Identificar el nivel de estrés laboral, identificar el nivel de resiliencia, además, determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de resiliencia en personal de salud de un hospital de Lambayeque.

En tal sentido, se propuso como hipótesis de estudio: Existe relación entre estrés laboral y resiliencia en personal de salud de un hospital de Lambayeque.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño

Se aplicó un diseño observacional transversal correlacional dado que se realizó la medición de cada variable y su relación a través de las encuestas sin manipulación deliberada (Hernández y Mendoza, 2018).

Muestra

Se contó con 1823 profesionales de la salud de un hospital de Chiclayo como población, de los cuales fueron seleccionados 156 a través de muestreo no probabilístico intencional considerando a todos los profesionales de la salud a los que fue posible encuestar durante el mes de noviembre de 2023, incluyendo a todos los grupos ocupacionales que se encontraron laborando en el establecimiento y excluyendo a aquellos que por diversos motivos no se encontraron en el momento de la aplicación o que no desearon participar de manera voluntaria del estudio, distribuidos de la siguiente manera:

Área	Cantidad
Técnicos de enfermería	30
Licenciados de enfermería	20
Técnicas en farmacia	30
Químicos farmacéuticos	30
Biólogos	6
Administrativos	20
Médicos	10
Personal de laboratorio	10

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta definida por Ávila et al. (2020) como una herramienta que permite la recopilación de datos de naturaleza numérica a través de la evaluación de preguntas que requieren respuestas predefinidas, las cuales posteriormente son cuantificadas.

Se midió la primera variable con el cuestionario de Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER) elaborado por Siegrist (1996), tiene por finalidad determinar el estrés percibido en función al puesto actual que ocupan dentro del establecimiento de salud, conformado por 23 ítems con opciones de respuesta de 1 a 4 y dividido en 3 dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa y sobre implicación. Fue adaptado al español por Marcías et al., (2003) alcanzando que los factores más del 60% de la varianza y en cuanto a la confiabilidad se encontró valores superiores a .80. A nivel nacional Duran (2020) halló la confiabilidad en una muestra 50 colaboradores en la ciudad de Ica, alcanzando índices de fiabilidad que van de .559 a .768.

Se midió la segunda variable con la escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) dirigida a mayores de 16 años, aplicable de forma individual y grupal en aproximadamente 10 minutos integrada por 25 ítems con tipos de respuesta que van de 1 a 3 para “En Desacuerdo”, 4 “indeciso”, y de 5 a 7 “De Acuerdo”, divididos en 4 dimensiones: confianza y sentirse bien solo (10 ítems), Perseverancia (5 ítems), Ecuanimidad (6 ítems), Aceptación de uno mismo (4 ítems),

Para la validez original 1500 colaboradores dieron respuesta al instrumento para luego encontrar un valor de 0.94, la confiabilidad encontró un valor de 0.91 y el AFC presentó valor mayor al 44%, para la versión adaptada de Córdova y Vega (2020) en Huaraz en mayores de edad, se aplicó el método ítem-test con índices de 0.305 a 0.520 para cada ítem, respecto a la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach se hallaron valores superiores a 0.70 en cada dimensión.

La validación de contenido se efectuó a través de la evaluación de tres expertos en el campo relacionado con los instrumentos, encontrando evaluaciones sobre la claridad, coherencia y relevancia de cada elemento en relación a la dimensión y la variable que representan. Se elaboraron los protocolos definitivos para la prueba piloto en 20 colaboradores, obteniendo puntuaciones para cada instrumento con el propósito de evaluar su confiabilidad a través del método de Alfa de Cronbach.

Procedimiento

Se solicitó el permiso a la autoridad correspondiente del hospital a través de una carta de autorización emitida por la Universidad Señor de Sipán, posterior a

ello se llenó un formulario a manera de solicitud brindando datos referentes a la investigación, pasados 7 días hábiles se consiguió el permiso para aplicar los instrumentos, actividad que se realizó en distintos turnos con la finalidad de encontrar a la mayor cantidad de personal, quienes recibieron instrucciones necesarias para contar con su voluntaria participación, dando a conocer las características, implicancias y alcances de los resultados y el tratamiento que recibirían sus datos.

Análisis de datos

La información contenida en la base de datos de Excel se transfirió al software estadístico SPSS para realizar la prueba de normalidad utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual permitió determinar que los datos presentaron distribución no normal por lo cual se seleccionó el estadígrafo no paramétrico Spearman para el análisis correlacional. Luego, se exportaron las tablas al programa Microsoft Word y se procedió a ubicarlas siguiendo las pautas de las normativas de la APA (7ma edición).

Criterios éticos

Se tomaron en consideración los elementos establecidos en el código de ética en investigación de la USS, basándose en las pautas de la Declaración de Helsinki y el Reporte Belmont. Estos documentos enfatizan la necesidad de mantener la confidencialidad en todas las investigaciones que involucran a individuos. En consecuencia, se mantuvo en reserva tanto los datos como sus características. Se hizo especial hincapié en el respeto hacia todas las participantes, reflejado en un trato adecuado a lo largo de todo el proceso de investigación. Se proporcionó información completa a las participantes para asegurarse de que comprendieran el propósito, los procedimientos, el alcance y los beneficios de la investigación.

Además, se aplicó el principio de justicia, garantizando condiciones equitativas para todas las participantes en el uso de los instrumentos. Se tuvo un cuidado meticuloso para asegurarse de que la selección de participantes fuera imparcial y que no se excluyera ni incluyera de manera injusta, evitando cualquier forma de discriminación basada en características como la raza, el sexo, la edad u otras particularidades.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1

Relación entre estrés laboral y resiliencia del personal de salud en un hospital de Lambayeque.

Resiliencia (n = 156)	
	Rho
Estrés laboral	-.240**

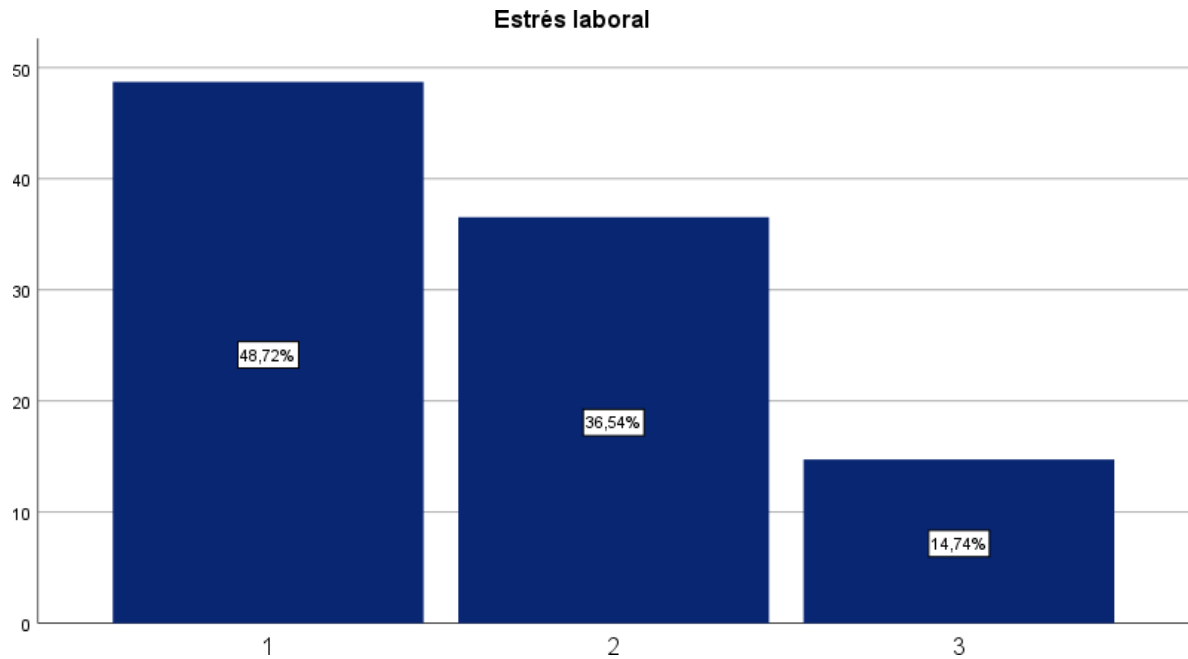
Nota: ** <0.01

Interpretación:

En la tabla 1 se observa una correlación estadísticamente significativa e inversa con tamaño del efecto pequeño entre la variable resiliencia y la variable estrés laboral (-.240) es decir, a medida que la resiliencia de los trabajadores sanitarios disminuye, la incidencia y la intensidad del estrés laboral tienden a incrementar, por ejemplo, cuando los individuos experimentan situaciones estresantes en su trabajo, tienden a mostrar una menor capacidad para adaptarse y recuperarse de estas tensiones, lo que se refleja en una disminución de su resiliencia.

Figura 1

Identificar el nivel de estrés laboral del personal de salud en un hospital de Lambayeque.



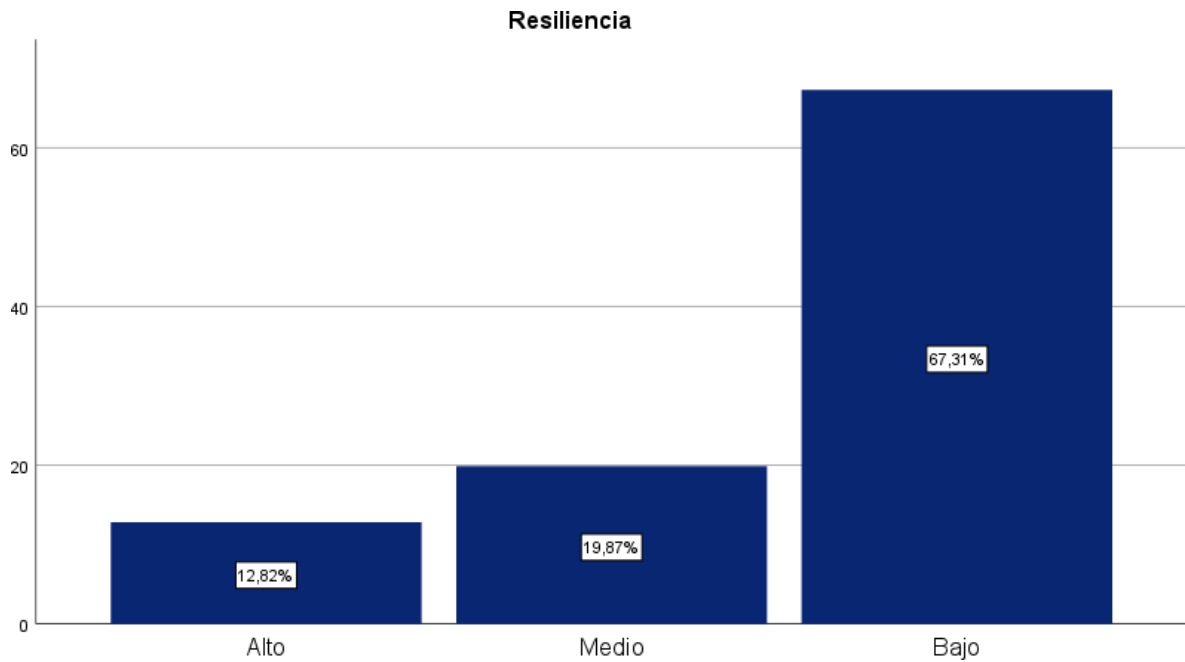
Nota. n=156

Interpretación

Se observa en la figura 1 los niveles de estrés laboral, con 48.72% en nivel alto, 36.54% en nivel medio y 14.74% en nivel bajo, es decir, una cantidad alta de personal sanitario percibe que las demandas y presiones del entorno laboral superan su capacidad para hacerles frente de manera efectiva.

Figura 2

Identificar el nivel de resiliencia del personal de salud en un hospital de Lambayeque.



Nota. n=156

Interpretación

Se observa en la figura 2 los niveles de resiliencia, con 67.31% en nivel bajo, 19.87% en nivel medio y 12.82% en nivel alto, es decir, la mayoría de colaboradores refleja capacidad limitada para adaptarse y recuperarse frente a las adversidades inherentes al entorno laboral.

Tabla 2

Relación entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de resiliencia del personal de salud en un hospital de Lambayeque.

	Rho		
	Esfuerzo extrínseco	Recompensa	Esfuerzo intrínseco
Ecuanimidad	-.263**	.035	.011
Perseverancia	-.230**	.042	.018
Confianza en sí mismo	-.160*	.107	.045
Satisfacción personal	-.248**	.082	-.029
Sentirse bien solos	-.241**	.076	-.064

Nota: ** <0.01; * <0.05

Interpretación:

En la tabla 2 se observa una correlación estadísticamente significativa e inversa con tamaño del efecto pequeño entre la dimensión esfuerzo extrínseco de estrés laboral y las dimensiones de resiliencia (ecuanimidad = -.263; perseverancia = -.230; confianza en sí mismo = -.160; satisfacción personal = -.248 y sentirse bien solos = -.241), es decir, cuando el Esfuerzo extrínseco laboral aumenta, las características resilientes, como mantener la calma bajo presión, perseverar ante las dificultades, confiar en las propias habilidades y experimentar satisfacción personal y bienestar en la soledad, tienden a disminuir.

Sin embargo, no se encontró correlación significativa entre las dimensiones recompensa y esfuerzo extrínseco con ninguna de las cinco dimensiones de resiliencia, lo cual demuestra que, si bien pueden afectarse en algunos casos, estos no resultarían relevantes para considerarlo en un espectro de mayor amplitud en la muestra.

3.2. Discusión

La presente investigación se origina a partir de la observación directa de manifestaciones negativas en el desenvolvimiento laboral del personal sanitario, caracterizado por cambios en el comportamiento como irritabilidad, falta de paciencia o respuestas emocionales intensas ante situaciones propias del trabajo, generando indicadores tangibles como disminución en la productividad y eficiencia en el trabajo, y otros subjetivos como falta de entusiasmo o interés en las tareas laborales, sumado a las dificultades en las relaciones interpersonales.

Esta realidad conllevó a plantear como objetivo de estudio determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia del personal de salud en un hospital de Lambayeque, para ello se identificó de manera observacional correlacional la problemática aplicando de manera transversal dos instrumentos que pasaron por el criterio de tres jueces expertos y, además, una prueba piloto para obtener las propiedades psicométricas necesarias para considerarlos aplicables a la muestra de estudio.

De acuerdo al objetivo general se estableció una correlación estadísticamente significativa e inversa con tamaño del efecto pequeño entre resiliencia y estrés laboral (-.240) es decir, a medida que la resiliencia de los trabajadores sanitarios disminuye, la incidencia y la intensidad del estrés laboral tienden a incrementar, contextualizando el resultado, la resiliencia entendida como la habilidad para adaptarse y superar desafíos se presenta como un factor determinante que contrarresta los efectos negativos del estrés laboral, por tanto, a medida que la resiliencia de los trabajadores sanitarios se debilita, se observa un aumento significativo en la incidencia y la intensidad del estrés laboral.

Este resultado coincide con estudios realizados a nivel internacional, uno de ellos es el realizado por Campos (2023) en enfermeras de un hospital en Guayaquil, Ecuador quien encontró un valor $\rho = -.374^{**}$ determinando relación significativa e inversa con tamaño de efecto mediano, entendiendo que la situación de los enfermeros que se enfrentan a interacciones con diversos miembros del personal hospitalario, experimentan múltiples cargas laborales, expectativas y tensiones. Así mismo, se asemeja a lo hallado por Ccorahua (2022) quien llevó a cabo una

investigación en Lima donde identificó correlación inversa y altamente significativa en personal de enfermería de un hospital.

Este contraste permite observar que la autora se realizó el abordaje exclusivo en personal de enfermería, aspecto que en la muestra de este estudio ha sido extendido hacia las distintas áreas ocupacionales, alcanzando valoraciones que implican a todos los profesionales que laboran en un establecimiento de salud, de esta forma representa una contribución novedosa.

Además, se identificó el nivel de estrés laboral del personal, con 48.72% en nivel alto, 36.54% en nivel medio y 14.74% en nivel bajo, es decir, una cantidad alta de personal sanitario percibe que las demandas y presiones de su entorno laboral superan su capacidad para afrontarlas efectivamente lo cual resulta perjudicial pues, tal como refieren Castillo et al. (2023) el estrés laboral en el sistema de salud es una problemática que afecta a los colaboradores en diversos ámbitos caracterizado por factores desencadenantes debido al contacto con gran cantidad de pacientes, turnos prolongados y la necesidad de lidiar con situaciones emocionalmente intensas (Buitrago et al., 2021).

A diferencia de lo encontrado por Mogollón (2018) en la ciudad de Bogotá quien determinó análisis descriptivo de las puntuaciones directas, sin conseguir una valoración porcentual por niveles, de esta forma, se pudo mostrar un resultado más comprensible para el lector y más interpretable apoyado en las concepciones teóricas.

Por otra parte, identificó el nivel de resiliencia del personal, con 67.31% en nivel bajo, 19.87% en nivel medio y 12.82% en nivel alto, es decir, la mayoría de colaboradores refleja limitada capacidad para adaptarse y recuperarse ante a las adversidades propias del entorno laboral, por tanto presentan mayor vulnerabilidad al estrés laboral, una capacidad disminuida para gestionar eficazmente situaciones difíciles y una propensión a experimentar una carga emocional más intensa frente a las demandas del trabajo en el ámbito sanitario, lo que se traduce en un mayor riesgo de agotamiento profesional, así como en dificultades para mantener un equilibrio emocional y psicológico en medio de las presiones laborales.

Esto difiere con lo hallado por Hurtado (2020) en la ciudad de Lima, en cuya investigación realizada en profesionales de la salud encontró predominio de nivel

moderado con 48.33%, seguido de 28.33% de nivel bajo y 23.33% de nivel alto, además de brindar un análisis de las características sociodemográficas, sin embargo, no fueron utilizadas para hallar diferencias significativas entre dichas categorías.

También se determinó la relación entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de resiliencia, hallando una correlación estadísticamente significativa e inversa con tamaño del efecto pequeño entre la dimensión esfuerzo extrínseco de estrés laboral y las dimensiones de resiliencia con valores que oscilan entre -0.160 y -0.263), es decir, cuando incrementa el esfuerzo extrínseco laboral las características resilientes relacionadas con mantener la calma en situaciones de presión, perseverar ante las dificultades, confiar en las propias habilidades y experimentar satisfacción personal en la soledad, suelen disminuir.

Esta relación se manifiesta en cómo la intensidad de las presiones laborales externas puede influir en aspectos clave de la capacidad de afrontamiento, por tanto, un mayor esfuerzo extrínseco se asocia con una disminución en la ecuanimidad, la perseverancia, la confianza en sí mismo, la satisfacción personal y la habilidad para sentirse bien solos, dimensiones fundamentales de la resiliencia, lo cual se evidencia en tensiones externas que pueden afectar negativamente la capacidad de las personas para mantener la calma, perseverar ante desafíos, confiar en sus habilidades y experimentar bienestar personal, subrayando la importancia de gestionar adecuadamente el esfuerzo extrínseco para preservar la resiliencia en el ámbito laboral (Trujillo y Quispe, 2021).

En cuanto a los alcances de la investigación implica una trascendencia más allá de lo descriptivo, profundizando en el análisis acerca de las formas en que se comportan el estrés laboral y la resiliencia en el personal sanitario de un hospital de Lambayeque, a partir de una valoración estadística producto de la medición psicométrica de las variables.

Respecto a las limitaciones es que la correlación no implica causalidad, por tanto, el que se encuentre correlación significativa no puede interpretarse como una relación causa-efecto, pues existen otros factores que incidan en las manifestaciones, además al tratarse de un solo grupo de estudio, los resultados no pueden generalizarse ni extrapolarse a otros contextos.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se determinó correlación estadísticamente significativa e inversa con tamaño del efecto pequeño entre la variable resiliencia y la variable estrés laboral (-.240) es decir, a medida que la resiliencia de los trabajadores sanitarios disminuye, la incidencia y la intensidad del estrés laboral tienden a incrementar.

Se identificó en estrés laboral que 48.72% se ubica en nivel alto, 36.54% en nivel medio y 14.74% en nivel bajo, es decir, una cantidad alta de personal sanitario percibe que las demandas y presiones del entorno laboral superan su capacidad para hacerles frente de manera efectiva.

Se encontró respecto a resiliencia, que 67.31% se ubica en nivel bajo, 19.87% en nivel medio y 12.82% en nivel alto, es decir, la mayoría de colaboradores refleja capacidad limitada para adaptarse y recuperarse frente a las adversidades inherentes al entorno laboral.

Se estableció correlación estadísticamente significativa e inversa con tamaño del efecto pequeño entre la dimensión esfuerzo extrínseco de estrés laboral y las dimensiones de resiliencia (ecuanimidad = -.263; perseverancia = -.230; confianza en sí mismo = -.160; satisfacción personal = -.248 y sentirse bien solos = -.241), es decir, cuando el esfuerzo extrínseco laboral aumenta, las características resilientes, como mantener la calma bajo presión, perseverar ante las dificultades, confiar en las propias habilidades y experimentar satisfacción personal y bienestar en la soledad, tienden a disminuir.

4.2. Recomendaciones

Implementar intervenciones psicológicas centradas en el fortalecimiento de la resiliencia en el personal sanitario, como programas de entrenamiento en habilidades de afrontamiento, mindfulness y apoyo emocional podrían ser eficaces para mejorar la capacidad de adaptación y reducir la incidencia del estrés laboral.

Realizar programas de gestión del estrés, cuyas sesiones de capacitación sobre técnicas de manejo del estrés, promoción de un ambiente laboral saludable y el

fomento de estrategias individuales permitan enfrentar la presión pueden contribuir a reducir la percepción de sobrecarga laboral.

Llevar a cabo estrategias de fortalecimiento de resiliencia, cuyas intervenciones psicológicas que promuevan la autoeficacia, la autoconfianza y estrategias para afrontar adversidades podrían ser beneficiosas para mejorar la capacidad de adaptación del personal sanitario.

Promover actividades específicas, como la promoción de un equilibrio entre trabajo y vida personal, podrían contribuir a preservar las características resilientes del personal sanitario ante mayores demandas externas.

REFERENCIAS

- Ávila, J. (2023). Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(3), 719–732. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i3.605>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá*. 8(2), 131-46. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Campos, A. (2023). *Resiliencia como factor protector frente al estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2023*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122273>
- Castillo, C., Noroña, D., y Vega, V. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(1), e275. <https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/1012>
- Ccorahua, D. (2022). Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital Rezola de cañete en pandemia COVID-19, LIMA 2022. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(1), 5583-5600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4873
- Córdova, L. y Vega, S. (2020). *Evidencias psicométricas de la escala de resiliencia de Wagnild y Young en una muestra peruana del personal asistencial hospitalario*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20_500.12692/48887
- Cristiane, C., de Fátima, C., Rieth, E., Tavares, J., Fernandes, E. y Treviso, P. (2022). La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. *Revista Latinoamericana Enfermagem*, 1(20), 36-56. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3637>
- Duran, M. (2020). *Estrés y satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de*

- la emergencia sanitaria 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/888>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hurtado, W. (2020). Convivencia entre resiliencia y síndrome de burnout en trabajadores de atención al cliente en Lima. *CASUS*, 5(2), 160-168. <https://doi.org/10.35626/casus.3.2020.315>
- Klikovac, T., Šarić, Đ., y Korać, V. (2020). Occupational stress in health professionals. *Primenjena Psihologija*, 13(3), 349–369. <https://doi.org/10.19090/PP.2020.3.349-370>
- Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Lucero, J., Noroña, D., y Vega, V. (2021). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología*, 23(1), e225. <https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>
- Magaña, M., Méndez, S., Martínez, S. (2023). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Alerta*, 6(1):25-33. DOI: <https://doi.org/10.5377/alerta.v6i1.15445>
- Marcías, M., Fernández, J., Hernández, R., Cueto, A., Rancaño, I. y Siegrist, J. (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo <<Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa>>. *Medicina clínica*, 120(17), 652-657.
- Mogollón, Ríay y Toquica. (2018). *Estrés y resiliencia en trabajadores administrativos y comerciales de una empresa de mercadeo no tradicional en Colombia*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Colombia. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39039/Estres%20y%20Resiliencia%202018.pdf?sequence=5>

- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8(1/2), 11-37. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---_ed_dialogue/---_actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Ortiz, O., y Fuentes, M. (2023). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 3879-3895. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1). <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Pazos, J. (2021). *Relación entre resiliencia y estrés en personal de la salud*. [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/13229>
- Rojas, J., Flores, G., y Cuaya, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1248. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Rugel, M. (2021). *Resiliencia y estrés laboral en tiempos de Covid 19 en usuarios internos asistenciales en el Hospital Básico de Salitre, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56653>
- Salazar, J. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional nivel III de la ciudad de Arequipa, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59131>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Trujillo, C., y Quispe, A. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Cuidado Y Salud Pública*, 1(2), 46–53. <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>

- Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 155-180. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492
- Wagnild, G. y Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 1(1). 165 – 177. https://sapibg.org/download/1054-wagnild_1993_resilience_scale_2.pdf
- World Health Organization. (2020, 19 de octubre). Occupational health: stress at the workplace. <https://www.who.int/news-room/questions-andanswers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

ANEXOS




ANEXO 01: ACTA DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo **Dr. Castillo Hidalgo Efen Gabriel** docente del curso de **Investigación II** del Programa de Estudios de **Psicología** y revisor de la investigación de las estudiantes, **Mendoza Chapoñan Rosa Amelia, Ramirez Tocto Leyse Nina**, titulada:

ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LAMBAYEQUE, 2023

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **15%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante Resolución de Directorio N° 145-2022/PD-USS.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Dr. Castillo Hidalgo Efen Gabriel	00328631	
-----------------------------------	----------	---

Pimentel, 14 de diciembre de 2023



ANEXO 02: ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **Mg. Mercedes Llacsá Vasquez** . quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° **0665-2023/FADHU-USS**, del proyecto de investigación titulado **ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LAMBAYEQUE, 2023**, desarrollado por las estudiantes: **Mendoza Chapoñan Rosa Amelia, Ramirez Tocto Leyse Nina**, del programa de estudios de **Psicología**, acredito haber revisado, realizado observaciones y recomendaciones pertinentes, encontrándose expedito para su revisión por parte del docente del curso.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Llacsá Vásquez Mercedes (Asesor)	16725703	
Mendoza Chapoñan Rosa Amelia (Autor 1)	45631050	
Ramirez Tocto Leyse Nina (Autor 2)	41924663	

Pimentel, 14 de diciembre de 2023

ANEXO 03. FORMATOS DE VALIDEZ DE JUECES

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de EDUCACIÓN como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica: Educación Inicial () Educación Primaria ()
Educación Secundaria () Psicólogo ()

Áreas de experiencia profesional:

Institución donde labora:

Tiempo de experiencia profesional en el área : 2 a 4 años ()
Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica : Trabajo(s) psicométricos realizados
Título del estudio realizado.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

4. DATOS DEL Cuestionario de Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)
Autora:	Siegrist, J. (1996)
Procedencia:	Alemania
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Es una herramienta de evaluación utilizada en la investigación en psicología y salud laboral para medir el desequilibrio percibido entre el esfuerzo que una persona invierte en su trabajo y las recompensas que recibe a cambio.

5. SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición del Cuestionario de Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)

Escala	Sub escala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Esfuerzo extrínseco	Es parte del componente extrínseco del modelo, implica la carga laboral percibida, el incremento de las demandas laborales en el pasado reciente y las exigencias físicas percibidas en el trabajo.
	Recompensa	Incluye las respuestas que recibe el trabajador en términos de estima, status, seguridad, oportunidades de carrera y salario.
	Sobre-implicación	Es el componente intrínseco del modelo DER, es la dedicación excesiva al trabajo, sentimientos negativos y positivos, y las actitudes hacia el trabajo

6. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESBALANCE ESFUERZO RECOMPENSA

- Primera dimensión: Esfuerzo extrínseco
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa la carga laboral percibida, el incremento de las demandas laborales en el pasado reciente y las exigencias físicas percibidas en el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de tareas Interrupción de las tareas Responsabilidad en el trabajo Tiempo en el trabajo Esfuerzo físico Aumento de trabajo	1. A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.				
	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.				
	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.				
	4. A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.				
	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico.				
	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo.				

- Segunda dimensión: Recompensa
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa las respuestas que recibe el trabajador en términos de estima, status, seguridad, oportunidades de carrera y salario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento Apoyo Oportunidades Estabilidad laboral Valoración	7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.				
	8. Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco.				
	9. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario				
	10. En mi trabajo me tratan injustamente.				
	11. Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas.				
	12. Estoy padeciendo o esperando un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).				
	13. Mi puesto de trabajo está en peligro.				

	14. Teniendo en cuenta mi formación, considero adecuado el cargo que desempeño.				
	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.				
	16. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.				
	17. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado				

- Tercera dimensión: Sobre implicación
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa la dedicación excesiva al trabajo, sentimientos negativos y positivos, y las actitudes hacia el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de falta de tiempo para terminar la labor Implicación excesiva en el trabajo Pensamientos sobre el trabajo en el hogar	18. Siempre me falta tiempo para terminar mi trabajo				
	19. Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza				
	20. Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo.				
	21. Las personas más cercanas me dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo				
	22. No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él.				
	23. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche.				

Firma de Evaluador

DNI N°:

N° de colegiatura:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de EDUCACIÓN como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Grado profesional:	Maestría ()	
	Doctor ()	

Área de Formación académica:	Educación Inicial ()	Educación Primaria ()
	Educación Secundaria ()	Psicólogo ()

Áreas de experiencia profesional:

Institución donde labora:

Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años ()	

Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados
	Título del estudio realizado.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- c. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- d. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

Nombre de la Prueba:	Escala de resiliencia
Autora:	Wagnild, G. Young, H
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Es una herramienta de evaluación diseñada para medir la capacidad de una persona para adaptarse y recuperarse de situaciones de adversidad, estrés y trauma. Consta de 25 ítems divididos en cuatro dimensiones: Confianza y sentirse bien solo, Perseverancia, Ecuanimidad y Aceptación de uno mismo.

4. SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición de la **ESCALA DE RESILIENCIA**

Escala	Sub escala (dimensiones)	Definición
RESILIENCIA	Confianza y sentirse bien solo	Se refiere a la capacidad de una persona para confiar en sí misma y encontrar satisfacción y bienestar en su propia compañía, esta faceta de la resiliencia implica tener una confianza interna que permite afrontar los desafíos de la vida de manera autónoma y sin depender en exceso de la validación o apoyo externo, además, incluye ser capaz de disfrutar de la soledad y encontrar un equilibrio emocional sin necesidad constante de la presencia de otros.
	Perseverancia	Se refiere a la capacidad de una persona para mantenerse firme y persistir en la búsqueda de soluciones y superar obstáculos en momentos de adversidad, implica tener una actitud resiliente frente a los desafíos, mostrando determinación y resistencia ante las dificultades, a través de ella las personas desarrollan recursos para no rendirse fácilmente y mantener una mentalidad orientada hacia metas, incluso cuando se presentan contratiempos y fracasos, reflejándose en la capacidad de mantener el enfoque, la motivación y la voluntad de seguir adelante, superando las adversidades y aprendiendo de las experiencias desafiantes
	Ecuanimidad	Se refiere a la capacidad de mantener la calma y el equilibrio emocional en situaciones difíciles o estresantes, implica tener la capacidad de regular las emociones de manera efectiva, evitando reacciones impulsivas o desproporcionadas, abarca la capacidad para mantener la claridad mental y la estabilidad emocional, incluso en

		momentos de crisis, lo que permite tomar decisiones informadas y responder de manera adecuada a los desafíos, para lo cual se requiere una disposición interna de calma y serenidad que contribuye a lidiar con el estrés y la presión de manera más efectiva
	Aceptación de uno mismo	Se refiere a la capacidad de una persona para reconocer, valorar y aceptar su propio ser de manera incondicional, implica tener una actitud positiva hacia uno mismo, incluyendo la aceptación de fortalezas y debilidades, experiencias pasadas y características individuales, desarrollarla permite liberarse de la autocrítica destructiva y cultivar la compasión y el amor propio, así como tener una sólida autoestima y una imagen positiva de sí mismo, lo que contribuye a desarrollar una mayor confianza y capacidad para afrontar las adversidades de la vida de manera resiliente.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de Resiliencia de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE RESILIENCIA

- Primera dimensión: Confianza y sentirse bien solo
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa la capacidad de una persona para confiar en sí misma y encontrar satisfacción y bienestar en su propia compañía.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad Seguridad Tomar decisiones	2. Generalmente me las arreglo de una manera u otra.				
	3. Dependo más de mí mismo que de otras personas				
	4. Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas				
	5. Puedo estar solo si tengo que hacerlo				
	6. Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida				
	8. Soy amigo de mí mismo				
	15. Me mantengo interesado en las cosas				
	16. Por lo general, encuentro algo de qué reírme				
	17. El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles				
	18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar				

- Segunda dimensión: Perseverancia
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa la capacidad de una persona para mantenerse firme y persistir en la búsqueda de soluciones y superar obstáculos en momentos de adversidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fuerza Firmeza Constancia	1. Cuando planeo algo lo realizo.				
	10. Soy decidida				
	21. Mi vida tiene significado				
	23. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida				
	24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.				

- Tercera dimensión: Ecuanimidad
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa la capacidad de mantener la calma y el equilibrio emocional en situaciones difíciles o estresantes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calma Serenidad	7. Usualmente veo las cosas a largo plazo				
	9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo				
	11. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo				
	12. Tomo las cosas una por una				
	13. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente				
	14. Tengo autodisciplina				

- Cuarta dimensión: Aceptación de uno mismo
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa la capacidad de una persona para reconocer, valorar y aceptar su propio ser de manera incondicional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Reconocimiento Virtudes Defectos	19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras				
	20. Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera				
	22. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.				
	25. Acepto que hay personas a las que yo no les agrado				

Firma de Evaluador
DNI N°:
N° Colegiatura:

ANEXO 04. INFORME DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Índices de validez de la Escala de estrés laboral

Ítem	Claridad	Relevancia	Coherencia
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1
17	1	1	1
18	1	1	1
19	1	1	1
20	1	1	1

Nota. Índices de validez (V de Aiken)

Índices de validez de la Escala de resiliencia

Ítem	Claridad	Relevancia	Coherencia
1	1	1	1
2	1	1	1
3	0,89	0,89	0,89
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1
17	1	1	1
18	1	1	1
19	1	1	1
20	1	1	1
21	1	1	1
22	1	1	1
23	1	1	1
24	1	1	1
25	1	1	1

Nota. Índices de validez (V de Aiken)

ANEXO 05. ÍNDICES DE CONFIABILIDAD

Índices de confiabilidad de la Escala de estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N de elementos
,942	,940	23

Índices de confiabilidad de la Escala de resiliencia

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N de elementos
,912	,898	25

ANEXO 06. CARTA DE AUTORIZACIÓN



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Pimentel, Octubre 2023

Señor(a):

Dr. Carlos Martín Pretel Navarro
Director del Hospital Regional Lambayeque
Presente.

Asunto: Solicitud autorización para ejecutar pruebas psicológicas para una investigación

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la **Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Señor de Sipán**, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a su institución a la que representa los alumnos de la **asignatura de Investigación II**

para que ejecuten su Trabajo denominado **"ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LAMBAYEQUE, 2023"**

Sin otro en particular, agradezco de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle los muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Dr. Sergio Joaquín Rojasno Berrios
Director de la Escuela Profesional
de Psicología
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

ANEXO 07. PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Esfuerzo extrínseco	,103	156	,000	,982	156	,037
Recompensa	,094	156	,002	,980	156	,026
Esfuerzo intrínseco	,106	156	,000	,982	156	,040
Estrés laboral	,125	156	,000	,807	156	,000
Ecuanimidad	,090	156	,003	,949	156	,000
Perseverancia	,069	156	,067	,984	156	,073
Confianza en sí mismo	,095	156	,001	,953	156	,000
Satisfacción personal	,070	156	,061	,973	156	,004
Sentirse bien solos	,099	156	,001	,949	156	,000
Resiliencia	,108	156	,000	,950	156	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors