



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA,
2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Marcos Antonio Porta Ñavincopa

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Docente asesor:

Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

Código Orcid N° 0000-0002-9450-671X

Chincha, Ica, 2022

Asesor

MG. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo González Zavaleta

-Dr. Jorge Campos Martínez

-Dr. Fernando Tam Wom

DEDICATORIA

A Dios por guiarnos en nuestro camino, a mi madre (Justa Ñavincopa) y hermano (Jorge Luis Porta) por brindarnos su apoyo incondicional, darme sus consejos precisos y por el entusiasmo que me brindaron para seguir adelante en mis propósitos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme vivir y disfrutar de cada día, logrando obtener una bonita experiencia a lo largo de esta etapa, a mi esposa (Janeth) e hijos (Jenko y Jaziel) que fueron el motivo para conseguir este objetivo y poder tomar todas mis decisiones.

A mi suegro (Alberto Nina) que se encuentra en cielo, que en vida siempre estuvo entusiasmado en este proceso, y sé que ahora que lo he logrado, se encuentra muy orgulloso de todos.

A nuestro asesor de Tesis Giorgio Alexander Aquije Cárdenas por ser nuestro guía, asesorarnos y brindarnos sus conocimientos a lo largo de nuestra tesis.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo por objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022. El proceso del estudio presenta un enfoque cuantitativo de diseño no experimental que se aplicó de manera transversal y con un nivel correlacional, conformando la muestra por 89 profesionales de enfermería, se tomó como técnica de estudio la encuesta, como instrumentos para levantamiento de información la Escala de estrés laboral OIT/OMS y la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young, para el análisis estadístico de los datos recolectados se hizo uso del software. Observando que, en los niveles de estrés laboral que, el grupo mayoritario con un 66.3% se encuentra con un bajo nivel de estrés, el 23.6% con un nivel intermedio de estrés, el 6,7% con estrés laboral y un grupo minoritario con un 3.5% se encuentra con un alto nivel de estrés. Así mismo, el 41.6% trabajadores se encuentran con un nivel de resiliencia promedio, el 39.3% presentan un nivel de resiliencia alto, 14.6% un nivel bajo y un grupo minoritario con el 4.5% presenta un nivel de resiliencia muy bajo. Concluyendo con la existencia de la relación estadísticamente significativa, de dirección negativa débil entre las variables de estrés laboral y resiliencia; de la misma manera, se evidenció relación entre las dimensiones confianza y sentirse bien solo, perseverancia, ecuanimidad y aceptación de uno mismo con la variable de estrés laboral siendo la relación de dirección negativa débil y estadísticamente significativa.

Palabras claves: Estrés laboral, resiliencia, perseverancia y ecuanimidad.

ABSTRACT

The objective of this work was to determine the relationship between work stress and resilience in the nursing staff of the regional hospital of Moquegua, 2022. The study process presents a quantitative approach of non-experimental design that was applied transversally and with a correlational level, making up the sample of 89 nursing professionals, the survey was taken as a study technique, as instruments for gathering information the ILO/WHO Work Stress Scale and the Wagnild & Young Resilience Scale, for the statistical analysis of the data collected was made using the software. Observing that, in the levels of work stress that, the majority group with 66.3% finds itself with a low level of stress, 23.6% with an intermediate level of stress, 6.7% with work stress and a minority group with 3.5% find themselves with a high level of stress. Likewise, 41.6% workers have an average level of resilience, 39.3% have a high level of resilience, 14.6% a low level and a minority group with 4.5% has a very low level of resilience. Concluding with the existence of a statistically significant relationship, with a weak negative direction between the variables of work stress and resilience; In the same way, there was evidence of a relationship between the dimensions trust and feeling good alone, perseverance, equanimity and self-acceptance with the variable of work stress, the negative direction relationship being weak and statistically significant.

Keywords: Work stress, resilience, perseverance and equanimity.

Índice general

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
Índice general	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
I INTRODUCCIÓN	11
II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
2.1 Descripción de problema	12
2.2 Pregunta de investigación general	13
2.3 Preguntas de investigación específicas	13
2.4 Objetivo general	14
2.5 Objetivos específicos	14
2.6 Justificación e importancia	14
III MARCO TEÓRICO	16
3.1 Antecedentes	16
3.2 Bases Teóricas	18
IV METODOLÓGICA	24
4.1 Tipo de investigación.	24
4.2 Diseño de Investigación	24
4.3 Población y Muestra	24
4.4 Hipótesis general	25

4.5	Operacionalización de variables	26
4.6	Técnicas e Instrumentos de recolección de información	27
4.7	Estrategia de recolección de datos	28
4.8	Técnicas de análisis e interpretación de datos	29
V	RESULTADOS	30
5.1	Presentación e interpretación de resultados descriptivos	30
VI	ANÁLISIS DE RESULTADOS	41
6.1	Análisis de los resultados - Prueba de hipótesis	41
6.2	Discusión de los resultados	46
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
	ANEXOS	53
	Anexo 1: Matriz de consistencia	54
	Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	56
	Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	57
	Anexo 4: Autorización de ejecución de proyecto de investigación	61
	Anexo 5: Informe del TURNITIN	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.	26
Tabla 2. Sexo del personal de enfermería que conforman la muestra.	30
Tabla 3. Rango de edad de los participantes.	30
Tabla 4. Variable Estrés laboral.	31
Tabla 5. Dimensión clima organizacional.	32
Tabla 6. Dimensión estructura organizacional.	32
Tabla 7. Dimensión territorio organizacional.	33
Tabla 8. Dimensión tecnología.	34
Tabla 9. Dimensión influencia del líder.	34
Tabla 10. Dimensión falta de cohesión.	35
Tabla 11. Dimensión respaldo del grupo.	36
Tabla 12. Variable Resiliencia.	36
Tabla 13. Dimensión confianza y sentirse bien solo.	37
Tabla 14. Dimensión perseverancia.	38
Tabla 15. Dimensión ecuanimidad.	38
Tabla 16. Dimensión aceptación de uno mismo.	39
Tabla 17. Correlación de variables.	41
Tabla 18. Correlación de la dimensión confianza y sentirse bien solo y el estrés laboral.	42
Tabla 19. Correlación de la dimensión perseverancia y el estrés laboral	43
Tabla 20. Correlación de la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral	44
Tabla 21. Correlación de la dimensión aceptación de uno mismo y el estrés laboral.	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés laboral de la población.	31
Figura 2. Nivel de la dimensión clima organizacional.	32
Figura 3. Nivel de la dimensión estructura organizacional.	33
Figura 4. Nivel de la dimensión territorio organizacional.	33
Figura 5. Nivel de la dimensión tecnología.	34
Figura 6. Nivel de la dimensión influencia del líder.	35
Figura 7. Nivel de la dimensión falta de cohesión.	35
Figura 8. Nivel de la dimensión respaldo del grupo.	36
Figura 9. Nivel de resiliencia de la población.	37
Figura 10. Nivel de la dimensión respaldo del grupo.	37
Figura 11. Nivel de la dimensión perseverancia.	38
Figura 12. Nivel de la dimensión ecuanimidad.	39
Figura 13. Nivel de la dimensión aceptación de uno mismo.	39

I INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo el determinar la existencia de la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022.

El estrés en el lugar de trabajo es un problema mundial que se está volviendo más frecuente a medida que cambia la naturaleza del trabajo en el mundo contemporáneo, particularmente en las naciones industrializadas (Tunanñaña, 2013). Hoy, como consecuencia de la globalización y el rápido avance tecnológico, el personal de la red de salud enfrenta una mayor presión para cumplir con las exigencias de la vida laboral contemporánea, mientras navega por cambios significativos en la estructura del trabajo y las relaciones laborales (Delgado et al., 2020).

Para llevar a cabo el estudio, el trabajo se ha estructurado en seis capítulos; en el capítulo II se plantea el problema, los objetivos generales y específicos, la justificación y las limitaciones de estudio; en el capítulo III se efectúan algunas precisiones teórico-conceptuales referidas a la revisión de literatura, antecedentes y marco teórico que sirve de fundamento científico; el capítulo IV explica los métodos, técnicas e instrumentos de investigación; el capítulo V y VI presenta los resultados del estudio y tablas representativas, analizados e interpretados; y para finalizar el capítulo VII se presenta las conclusiones y las recomendaciones respecto a los objetivos planteados en la presente investigación.

II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de problema

En la actualidad, el estrés laboral es una de las enfermedades más prevalentes en el mundo, con el mayor crecimiento desde la década de 1990, debido a una variedad de circunstancias que ocurren en el día a día de los trabajadores, como adaptarse a las nuevas tecnologías, adquirir nuevas habilidades, lograr objetivos personales. Cuando las personas están sujetas a eventos estresantes en el trabajo, ya sean físicos o psicológicos, pueden presentar síntomas conductuales, emocionales y cognitivos (Santiago et al, 2015). Según la OIT (2016), Se logra observar en un estudio realizada en América Latina, que indica que entre el 11 y el 16 por ciento de los encuestados experimentan estrés y tensión constante, mientras que entre el 9 y el 13 por ciento presentan signos de depresión o tristeza y entre el 14 y el 19 por ciento experimentan falta de sueño .debido a preocupaciones en el lugar de trabajo ; en Argentina, en cambio , indicaron que el 26,7 por ciento de los trabajadores sufre de carga mental y exceso de trabajo; en el país Chile, el 13,7% de las mujeres y el 27,8% de los hombres informan de que la depresión y el estrés en el lugar de trabajo son prevalentes; en Colombia, el 24,7% de los hombres y el 28,4% de las mujeres informan de que el estrés y la depresión en el lugar de trabajo son prevalentes. De igual forma, en Canadá indicaron que el 26,7 por ciento de los trabajadores sufre de carga mental y exceso de trabajo.

En el ámbito nacional, en un estudio realizado en el Hospital de la capital del Perú, se determinó que el 46% del personal presento un nivel creciente de estrés laboral, en cuanto un 40% un valor promedio y el 14% un valor bajo. (Almeyda, 2020). El personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, no es ajeno a esta realidad, puesto que están expuestos constantemente a la atención a personal con problemas de salud, por otro lado, las condiciones actuales de confinamiento por causas de la pandemia por el Covid-

19, han ocasionado que la demanda de la salud se presenta con mayor intensidad, lo que conlleva a que los responsables de la institución compartan su preocupación puesto que ello se traduce en un mayor potencial de presentar cuadros de estrés en el personal; así mismo, se encuentra a la resiliencia como un factor que podría compensar las condiciones de trabajo y sus consecuencias que podríamos enfrentar.

Siendo la resiliencia aquello que conlleva a afrontar y sobrellevar situaciones, como respuestas y acciones asertivas e inteligentes en situaciones riesgosas, siendo en un inicio reacciones innatas y luego asimiladas y elaboradas con la propia experiencia (Huamani, 2021). En tal sentido para la presente investigación, se genera las siguientes interrogantes:

2.2 Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022?

2.3 Preguntas de investigación específicas

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión confianza y sentirse bien solo en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión la perseverancia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión ecuanimidad en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y dimensión aceptación de uno mismo en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua?

2.4 Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022.

2.5 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión confianza y sentirse bien solo en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión perseverancia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión ecuanimidad en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Determinar la relación entre el estrés y dimensión aceptación de uno mismo en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

2.6 Justificación e importancia

El entorno donde laboramos, es de gran relevancia para la salud de la población, puesto que, entornos con altos niveles de presión pueden generar afectaciones físicas y psicológicas, a su vez, las acciones que permitan la mitigación y adaptación a entornos con alteraciones, son de suma importancia para una mejor condición laboral, tales como los procesos de resiliencia. La estimación de los niveles del estrés laboral y la resiliencia son de suma importancia, y a su vez, sirven para varias funciones tales como: proveer de data representativa para tener criterios técnicos en acciones de gestión de salud ocupacional del personal, por parte de las autoridades competentes.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación se justifica al indagar a detalle la relación del estrés laboral y la resiliencia en el

personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, y permitir conocer la realidad del entorno, permitiendo desarrollar nuevo conocimiento que podrán ser de gran relevancia al replicar los métodos con similitud en el comportamiento de las variables.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica puesto que sirven de referencia a otros investigadores con interés del comportamiento de la variable de estrés laboral y la variable de resiliencia, permitiendo contribuir a un mayor entendimiento de las acciones metodológicas para encontrar resultados válidos.

En el sentido social, el estudio está dirigido al personal de enfermería del Hospital Regional d Moquegua, de manera que se pueda sensibilizar de la realidad del estrés laboral y la importancia de la resiliencia, así poder ser partícipes en la contribución del desarrollo de políticas institucionales para una gestión de la salud ocupacional.

III MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

3.1.1 Antecedentes internacionales

Abellán (2020) en su investigación analizó la existencia o no de relación entre Incidencia del Burnout en enfermeros de urgencias y análisis de su relación con las variables resiliencia y apoyo social durante el Covid-19 en enfermeros de urgencias del Hospital General Universitario Santa Lucía. Los instrumentos para el estudio fueron: Escala MOS de Apoyo Social y de Resiliencia, encontrando como resultados que los encuestados tenían puntuaciones altas en Resiliencia (50% muy altas, 50% altas), una buena percepción de apoyo social y, en cuanto al síndrome de Burnout, solo el 2.5% de los participantes, 5% si vemos los valores medios bajos en la dimensión de eficacia profesional, reúnen las 3 condiciones indispensables para realizar el diagnóstico del síndrome de Burnout, siendo estas tener un alto nivel de agotamiento y cinismo y un bajo nivel de eficacia profesional.

Ogińska-Bulik y Michalska (2021) el objetivo de este estudio fue determinar el papel mediador del burnout laboral en la relación entre resiliencia psicológica y STS. Participaron en el estudio 72 enfermeros con edades entre 22 y 72 años ($M = 46,01$, $DE = 10,69$), trabajando con pacientes terminales. Los destinatarios completaron 3 cuestionarios: la Escala de Estrés Traumático Secundario, el Inventario de Burnout de Oldenburg y la Medida de Resiliencia. Los resultados revelan asociaciones negativas entre la resiliencia, el agotamiento laboral y el estrés traumático secundario, y una correlación positiva entre el estrés traumático secundario y el agotamiento laboral. El análisis de mediación mostró que el agotamiento laboral juega un papel mediador en la relación entre la resiliencia psicológica y el estrés traumático secundario. Nuestros hallazgos destacan el papel que juega el agotamiento laboral en la manifestación de STS.

3.1.2 Antecedentes Nacionales

Sessarego y Rojas (2021) tuvieron como objetivo el determinar el grado de relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores del centro de salud de Pueblo Nuevo-2020. Se tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, con diseño no experimental y transversal. Teniendo como técnica la encuesta y como instrumentos la Escala de Estrés Laboral OIT-OM y la Escala de Resiliencia (ER). La población estudiada estuvo constituida por 46 trabajadores. Teniendo como resultados en cuanto al grado de correlación entre variables, un nivel significativo de .016, con un índice de relación de -.358, indicando una relación indirecta baja. Por otro lado, las dimensiones de la resiliencia y la variable estrés laboral, presentaron correlaciones significativas (confianza y sentirse bien solo, .017; perseverancia, .037; ecuanimidad, .081 y aceptación de uno mismo, .063) y relaciones negativas bajas (confianza y sentirse bien solo, -.355; perseverancia, -.311; ecuanimidad, -.263 y aceptación de uno mismo -.279). concluyendo que, existe relación significativa entre resiliencia y la variable de estrés laboral.

En la investigación de Cardenas y Quispe (2020) determinaron la relación entre estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena – 2020. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, un nivel relacional. Se tuvo como técnica la encuesta, aplicándose el cuestionario de personal (laboral) MBI y la escala de Resiliencia W&Y; se trabajó con una muestra a 63 sujetos. Encontrando como resultado la correlación para estrés laboral y resiliencia, donde muestran una correlación baja inversa (-0,338) con una significancia estadística ($\text{sig} < 0.01$) nuestro tamaño de efecto alta (0,58), lo que indica que la magnitud de esta relación es importante y relevante.

Salazar (2021) determino la relación entre estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional de la ciudad de Arequipa, Perú 2021. El tipo de la investigación fue de nivel relacional, de diseño no experimental y corte transversal. La

población estuvo conformada por 138 médicos, se obtuvo una muestra de 40 a través del muestreo no probabilístico; teniendo como instrumentos la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y de Resiliencia ER-25. Encontrando como resultados una relación indirecta con la prueba estadística de correlación de Spearman's (Rho) $r = -0.44$. así mismo, la correlación por dimensión presentó de manera inversa y moderadas. Por otro lado, se estableció que no existe diferencias significativas entre el estrés laboral y resiliencia según las condiciones sociodemográficas. Encontrando en los resultados que a mayor estrés laboral menor es la resiliencia.

3.2 Bases Teóricas

3.2.1 Estrés laboral

El estrés en el lugar de trabajo es un problema mundial que se está volviendo más frecuente a medida que cambia la naturaleza del trabajo en el mundo contemporáneo, particularmente en las naciones industrializadas (Tunanñaña, 2013). Hoy, como consecuencia de la globalización y el rápido avance tecnológico, el personal de la red de salud enfrenta una mayor presión para cumplir con las exigencias de la vida laboral contemporánea, mientras navega por cambios significativos en la estructura del trabajo y las relaciones laborales (Delgado et al., 2020).

Lazarus & Folkman, (1986), indicaron que el estrés es un proceso negativo que debe afrontar el trabajador, y que corresponde a cada individuo reconocer y afrontar la situación en la que se encuentra. También explicaron que el estrés no es una enfermedad, sino que se produce cuando los trabajadores se les exige en exceso, es decir, se les pide que hagan más de lo que pueden hacer. Esta situación hace que los trabajadores presenten síntomas de estrés. Así mismo, El estrés laboral puede describirse como la reacción física, emocional y dañina que ocurre cuando las demandas del trabajo no cumplen con los talentos, recursos o requisitos del trabajador. La exposición prolongada al estrés en el trabajo se ha relacionado con

un mayor riesgo de enfermedades musculoesqueléticas, depresión y agotamiento en el trabajo, y puede conducir a un espectro de enfermedades crónicas que van desde enfermedades cardiovasculares hasta cáncer (Lim, 1997)

Por otra parte, Patlán (2019) menciona que El estrés laboral es la respuesta del individuo a las exigencias de compromisos y expectativas; cuando la demanda supera sus capacidades y recursos, puede tener un efecto negativo en su salud y bienestar.

En concordancia, Puspitasari y Adam (2019), indican que el estrés ocupacional es un componente de la personalidad de un individuo y cómo él o ella reacciona a las demandas de un entorno de alto estrés, aumentando como resultado de la incapacidad del individuo para responder o hacer frente a situaciones exigentes, lo que resulta en problemas físicos y problemas psicológicos.

Para la (OMS, 2004) “el estrés laboral se relaciona al conjunto de efecto emotivo, psicológico, cognitivo y de comportamiento, en todas las exigencias profesionales que sobrecargan las nociones y las facilidades del trabajador a fin de poder desempeñarse de modo óptimo”.

3.2.2 Dimensiones del estrés laboral

El estrés laboral puede ser clasificado en los siguientes factores o dimensiones:

Clima organizacional: se refiere a las características del entorno de trabajo, que están formadas por características específicas del actuar del trabajador y de la organización (González, 2016).

Estructura organizacional: Está relacionado con el establecimiento de la estructura jerárquica. Es decir, se determinan las funciones y la ubicación de cada trabajador, a partir de una distribución jerárquica en la que se comunican (Brito y Ciccoti, 2007).

Territorio organizacional: Se refiere a la interacción entre las áreas de puesto laboral, teniendo en cuenta una variedad de aspectos

como el conocimiento compartido, el control de la actividad y la evaluación (González, 2016).

Tecnología: Trata de comprender el vínculo entre los instrumentos técnicos empleados y las habilidades de los empleados, incluido el conocimiento, y la medida en que las herramientas ayudan en la tarea (González, 2016).

Influencia de un líder: Es el impacto que tiene el líder de cada sector la que es crítica ya que de ella depende el cumplimiento de varias funciones y la producción (Brito y Ciccoti, 2007).

Falta de cohesión: Son los desacuerdos de los miembros del equipo los que pueden resultar en el incumplimiento de las metas de la meta, llegando a ser una fuente de estrés laboral (Brito y Ciccoti, 2007).

Respaldo de grupo: Es el grado en que el trabajador considera obtener el ayuda del equipo y siempre busca ayuda dentro de la empresa para lograr los objetivos planteados (Brito y Ciccoti, 2007).

3.2.3 Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS

La Escala de Estrés Laboral de la OIT.OMS está constituida con 25 preguntas de tipo Likert (1 a 7, en donde 1 es nunca y 7 es siempre). Las interrogantes se organizan en base a los factores establecidos (González, 2016). Los baremos de la Escala de Estrés Laboral de la adaptación peruana son: Bajo con una puntuación de 26 al 101; Promedio Bajo de 103 al 119; Promedio Alto de 120 al 128 y Alto de 129 al 157.

3.2.4 Resiliencia

El término "resiliencia" se origina en la investigación de la psicología positiva, aunque debido a la naturaleza social, el término "resiliencia" se acuñó hace muchos años. Etimológicamente, el término "resiliencia" proviene de la palabra latina "Resilio", que significa "volver al pasado "; esta expresión se origina en el de la física y se refiere al hecho de que los seres humanos son susceptibles de

cambiar (Utria et al., 2015). Este término tiene una connotación emocional y se ha hecho uso para describir a aquellos que demuestran coraje y adaptabilidad frente a las dificultades de la vida (Wagnild & Young, 1993).

A lo largo de los años en el campo de la psicología, la resiliencia ha sido definida de diversas formas por diversos autores, pero la mayoría de las definiciones enfatizan la capacidad o proceso de adaptación ante factores disruptivos, estrés o adversidad (Meneghel et al., 2013).

Según los psicólogos, la importancia por la resiliencia nació del deseo de entender el porqué de algunos niños, adultos y familias fueron capaces de superar algunas adversidades formidables (marginación socioeconómica, genocidio o cultural en el caso de inmigrar, separación de los padres en el caso de los niños o adolescentes, etc.) capaz de mermar a la mayoría de los individuos afectados. (Oriol-Bosch, 2012).

En tal sentido, Wagnild & Young (1993) Explican que la resiliencia es un conjunto de procesos psicológicos que facilitan vivir una vida saludable en un mundo poco sano, así como una capacidad humana que permite enfrentar y superar la adversidad.

Asu vez, Truffino (2010) indica que el término "resiliencia" se refiere a la capacidad de recuperarse de situaciones traumáticas, ilustrando la interacción dinámica de factores que promueven una adaptación positiva frente a experiencias adversas. Se considera un componente de la adaptación psicosocial apropiada y se asocia con trastornos mentales salud.

Por otro lado, Oriol-Bosch (2012) explica que es un complejo concepto teórico desarrollado inicialmente en el campo de la psicología y adoptado por la ciencia sociológica, que conlleva también a las ciencias educativas y políticas que innegablemente ganará la atención en la ciencias y educación médica.

3.2.5 Dimensiones de la resiliencia

Wagnild et al. (1993) mencionaron que la resiliencia es un componente de la personalidad duradera que consta de cuatro factores interrelacionados:

Confianza y sentirse bien solo: Es el auto - reconocimiento de las capacidades e identificando las nuestras de fortalezas y debilidades, en especial en sus habilidades actuando con independencia y autonomía.

Perseverancia: Se desarrolla en el acto de perseverar ante la adversidad, es decir, la batalla permanente por ser una mejor versión de uno mismo ante las dificultades o eventos cruciales, definido por la disciplina y la integración en el entorno.

Ecuanimidad: Es la capacidad de asumir un gran campo de vivencias, tomándolas con serenidad. Esta implica imparcialidad, teniendo un comportamiento balanceado, moderado y buscar soluciones a las experiencias extremas, en caso de existir.

Aceptación de uno mismo: Es la aceptación propia de la vida, como única y personal, siendo esta asumida con sentimientos de libertad por el individuo, aprendiendo acompañado o solo de las cosas vividas. (Shaikh & Kauppi, 2010, p. 158).

3.2.6 Escala de resiliencia de Wagnild y Young

Entre los instrumentos de medición, la Escala de Resiliencia (RS), de Wagnild & Young del año 1993, está establecida por 25 ítems (teniendo una escala Likert), con respuestas que comprenden del 1 al 7, compuesta por cuatro dimensiones y presentando 4 niveles:

Según Castilla (2014) los sujetos que se encuentran en la categoría Alta implican la capacidad de sobrellevar momentos difíciles, apoyándose más en sí mismos que en otros sujetos, logrando encontrar una salida cuando se presenta una circunstancia difícil. Si se alcanza una categoría Media, las señales de confianza en sí mismo, serenidad, persistencia y aceptación de sí mismo son

evidentes. En la categoría Baja, el sujeto tiene propensión a confiar en otros sujetos para enfrentar eventos difíciles en su vida, sintiéndose mal por las decisiones tomadas, exhibiendo falta de energía para llevar a cabo lo que se proyecta. Además, es difícil para usted enfrentar los obstáculos que ha enfrentado anteriormente. Si se califica como Muy Bajo, sugiere que no muestra confianza en sí mismo, tenacidad, serenidad y aceptación de sí mismo.

IV METODOLÓGICA

4.1 Tipo de investigación.

El enfoque de la siguiente investigación es de tipo cuantitativo y de nivel correlacional, puesto que “se establece con el objetivo de la medición del comportamiento de las variables y la justificación de los argumentos teóricos, a partir de estrategias y técnicas numéricas. Así mismo, tiene como fin establecer el grado de relación que puede existir entre las variables estudiadas (Hernandez et al., 2014).

4.2 Diseño de Investigación

Dado que el objetivo del estudio fue el determinar la relación entre la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022, se recurrió a un diseño no experimental que se aplicará de manera transversal, considerando que el estudio tiene un sustento teórico.

Un diseño no experimental, según Hernández et al., (2014) es “el estudio que se realiza sin manipular intencionalmente las variables. Es decir, es un estudio en el que no hacemos variar en forma deliberada las variables para observar su efecto sobre otras variables”. Por otro lado, los autores explican que los diseños investigación transversal “recopilan los datos en un solo momento dado, en un tiempo único y su objetivo es describir las variables y analizar su interrelación e incidencia en un momento dado”.

4.3 Población y Muestra

4.3.1 Población.

La población seleccionada para la siguiente investigación está constituida por 89 trabajadores entre varones y mujeres que se desempeñan en el área de enfermería del hospital regional de Moquegua.

4.3.2 Muestra

La muestra de la siguiente investigación fue el total del personal de enfermería siendo representada por 89 trabajadores, por fines de representatividad.

4.3.3 Muestreo

El tipo de muestreo es de carácter no probabilístico, puesto que, según Hernandez et al., (2014) El procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino en el proceso de toma de decisiones de un investigador o un grupo de científicos, y las muestras seleccionadas deben, por supuesto, adherirse a otros criterios de investigación.

4.4 Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022.

4.5 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1. Estrés laboral	Según la (OMS, 2004) “el estrés laboral se relaciona al conjunto de efecto emotivo, psicológico, cognitivo y de comportamiento, en todas las exigencias profesionales que sobrecargan las nociones y las facilidades del trabajador a fin de poder desempeñarse de modo óptimo”.	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	D.1: Clima organizacional. D.2: Estructura organizacional. D.3: Territorio organizacional. D.4: Tecnología. D.5: Influencia de un líder. D.6: Falta de cohesión. D.7: Respaldo de grupo. D.1: Confianza y sentirse bien solo.	Categorica - Ordinal
V.2. Resiliencia	Wagnild & Young (1993) Explican que la resiliencia es un conjunto de procesos psicológicos que facilitan vivir una vida saludable en un mundo poco sano, así como una capacidad humana que permite enfrentar y superar la adversidad.	La Resiliencia se medirá mediante la Escala de Resiliencia (ER-25), constituida por 25 reactivos, con respuesta tipo Likert.	D.2: Perseverancia. D.3: Ecuanimidad D.4: Aceptación de uno mismo.	

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de información

4.7.1 Técnica

La presente investigación tomó como técnica de estudio la encuesta.

4.7.2 Instrumento.

Los instrumentos que se aplicaron para medir las variables fueron:

a Escala de Resiliencia de Wagnild & Young.

Ficha Técnica.

Nombre de instrumento: Escala de Resiliencia de Wagnild & Young.

Objetivo: Determinar los niveles de Resiliencia

Autores: Wagnild, G.M. y Young, H. M. (1993).

Usos: Educacional, clínico y en la investigación.

Adaptación peruana: Castilla et al. (2014).

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: Adolescentes y adultos.

Ítems: 20 (en escala Likert)

Duración: Aprox. de 15 minutos

De la validez:

Los resultados evidencian que la aplicación en adultos peruanos, cuenta con adecuadas propiedades psicométricas, por lo que, se considera una medida válida para evaluar la resiliencia, y que puede ser empleada en trabajos de investigación futuros que relacionen otro tipo contexto sociodemográfico con la variable (Castilla et al., 2017).

De la confiabilidad:

La escala total presenta una elevada consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = .906$). Por lo que, de acuerdo a los diversos

procedimientos utilizados, se puede afirmar que la Escala de Resiliencia de 25 ítems presenta una alta confiabilidad, (Castilla et al., 2017).

b Escala de estrés laboral OIT/OMS.

Ficha Técnica.

Nombre de instrumento: Escala de estrés laboral OIT/OMS.

Objetivo: Determinar los niveles de estrés laboral.

Autores: Ivancevich & Matteson (1989).

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: Sujetos desde los 18 años.

Ítems: 24 (en escala Likert)

Duración: Aprox. de 15 minutos

De la validez:

La validez de constructo se confirmó a mediante del análisis factorial en la que se observó que el índice de KMO es de 0.953 y la prueba de esfericidad de Barlett muestra un índice chi-cuadrado=4752,5 (Suárez, 2013).

De la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el alfa de Cronbach, en la que se obtiene 0,96, considerado nivel de confiabilidad alto. Así mismo, se hallan relaciones positivas que oscilan entre 0.68 y 0.82 resultando una alta capacidad discriminativa al evaluar el estrés laboral (Suárez, 2013).

4.7 Estrategia de recolección de datos

La recolección de información se realizó mediante los medios digitales, aplicando los instrumentos establecidos para el personal de enfermería. Para lo cual, previamente se realizó las coordinaciones pertinentes, como establecer el permiso para la ejecución del proyecto de investigación, permiso que otorgo el director de la institución y consentimiento informado del encuestado.

4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos

El procesamiento de datos estadístico para su análisis fue procesado en el paquete IBM SPSS versión 25 adecuado para procesar datos cuantitativos en las ciencias sociales. Se hizo uso de la estadística descriptiva para el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación; así mismo, se tomó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para medir la relación entre las variables.

V RESULTADOS

5.1 Presentación e interpretación de resultados descriptivos

5.1.1 Análisis de la muestra

A continuación, se presentan los hallazgos descriptivos sobre las características del personal de enfermería:

Tabla 2.

Sexo del personal de enfermería que conforman la muestra.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hombre	3	3,4	3,4
Mujer	86	96,6	100,0
Total	89	100,0	

En la tabla 2, en la distribución según sexo, podemos observar que fueron encuestados un total de 89 participantes, siendo el grupo mayoritario el de mujeres con un 96,6 % y complementariamente el grupo de hombres con un 3,4%.

Tabla 3.

Rango de edad de los participantes.

Edad (años)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
< 30	14	15,7	15,7
31 - 40	43	48,3	64,0
41 - 50	21	23,6	87,6
51 - 60	7	7,9	95,5
>60	4	4,5	100,0
Total	89	100,0	

Según la tabla 3, en el rango de edad del personal de enfermería se encuentran la mayor cantidad de encuestados entre los 31 a 40 años, representando el 48,3%, seguido por el de 41 a 50 años, representado el 23,6%; así mismo, se presenta que la cantidad minoritaria con un total de 4 encuestados presentan una edad mayor a 60 años.

5.1.2 Análisis descriptivo de las variables de estudio

A continuación, se presentan los resultados descriptivos de las variables estudiadas en la población.

Tabla 4.

Variable Estrés laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	59	66,3	66,3
Nivel intermedio de estrés	21	23,6	89,9
Estrés	6	6,7	96,6
Alto nivel de estrés	3	3,4	100,0
Total	89	100,0	

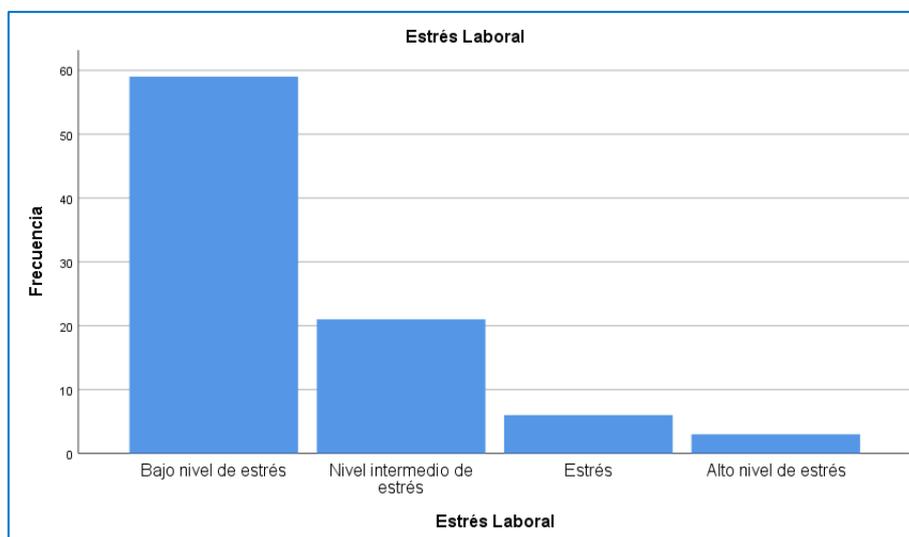


Figura 1. Nivel de estrés laboral de la población.

Se puede observar en la tabla 4, en los niveles de estrés laboral que, el grupo mayoritario con un 66.3% (59 encuestados) se encuentra con un bajo nivel de estrés, el 23.6% (21 encuestados) con un nivel intermedio de estrés, el 6,7% (6 encuestados) con estrés laboral. Así mismos, los grupos minoritarios con un 3.5% (3 encuestados) se encuentra con un alto nivel de estrés.

De la misma, a continuación, se presenta el comportamiento de las dimensiones del estrés laboral:

Tabla 5.

Dimensión clima organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	55	61,8	61,8
Intermedio	19	21,3	83,1
Estrés	11	12,4	95,5
Alto	4	4,5	100,0
Total	89	100,0	

De acuerdo a la tabla 5, se encuentra que, en la dimensión de clima organizacional, 11 encuestados que representa 12,4% han desarrollado estrés, el grupo mayoritario con 55 encuestados (61.8%) presenta un nivel de estrés bajo, por otro lado, 4 encuestados se encuentran en un nivel alto de estrés.

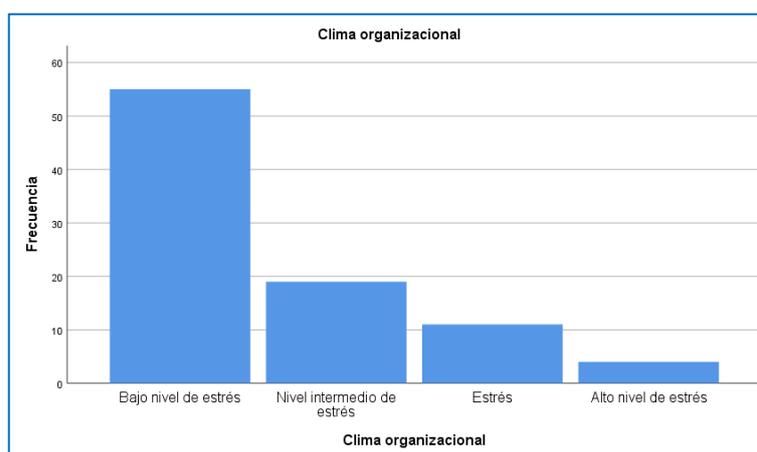


Figura 2. Nivel de la dimensión clima organizacional.

Tabla 6.

Dimensión estructura organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	62	69,7	69,7
Intermedio	15	16,9	86,5
Estrés	8	9,0	95,5
Alto	4	4,5	100,0
Total	89	100,0	

En la dimensión estructura organizacional, 62 encuestados (69.7%) se encuentran con un nivel bajo de estrés, siendo este el mayor número de encuestados. Así mismo, 9% presenta estrés y 4 encuestados se encuentran con un nivel alto de estrés.

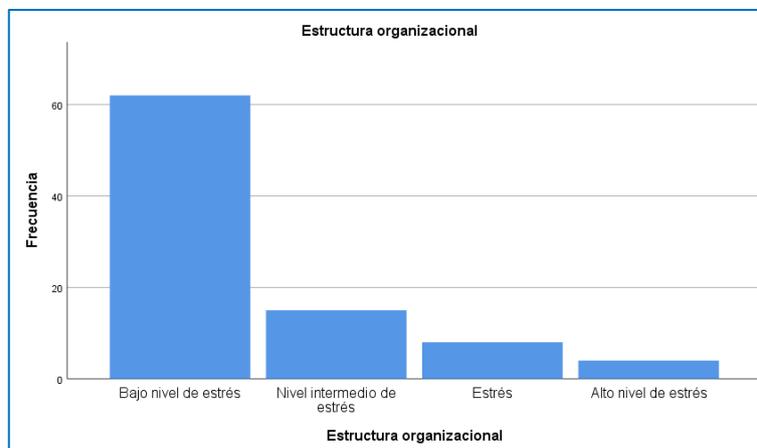


Figura 3. Nivel de la dimensión estructura organizacional.

Tabla 7.

Dimensión territorio organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	69	77,5	77,5
Intermedio	14	15,7	93,3
Estrés	2	2,2	95,5
Alto	4	4,5	100,0
Total	89	100,0	



Figura 4. Nivel de la dimensión territorio organizacional.

Por otro lado, en la dimensión territorio organizacional, el grupo mayoritario con 69 encuestados representando el 77.5% presentan un nivel bajo de

estrés laboral, a su vez, 2 encuestados presentan estrés y 4 un nivel alto de estrés laboral.

Tabla 8.

Dimensión tecnología.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	62	69,7	69,7
Intermedio	19	21,3	91,0
Estrés	4	4,5	95,5
Alto	4	4,5	100,0
Total	89	100,0	

Así mismo, en la dimensión tecnología, 4 encuestados presentan estrés representando el 4.5% de la población, de igual manera, 4 encuestados tiene un nivel alto de estrés. Así mismo, el grupo mayoritario presenta un nivel de estrés bajo, siendo este grupo el 69.7% del total de la población.

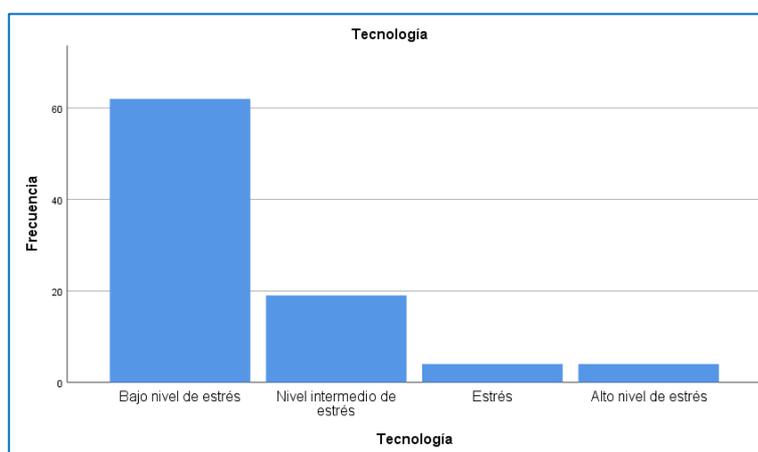


Figura 5. Nivel de la dimensión tecnología.

Tabla 9.

Dimensión influencia del líder.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	48	53,9	53,9
Intermedio	25	28,1	82,0
Estrés	8	9,0	91,0
Alto	8	9,0	100,0
Total	89	100,0	

En la dimensión influencia del líder, se presenta que la mayor parte de la población con un 53.9% (48 encuestados) tiene un nivel bajo de estrés y 9% de los encuestados presenta estrés.

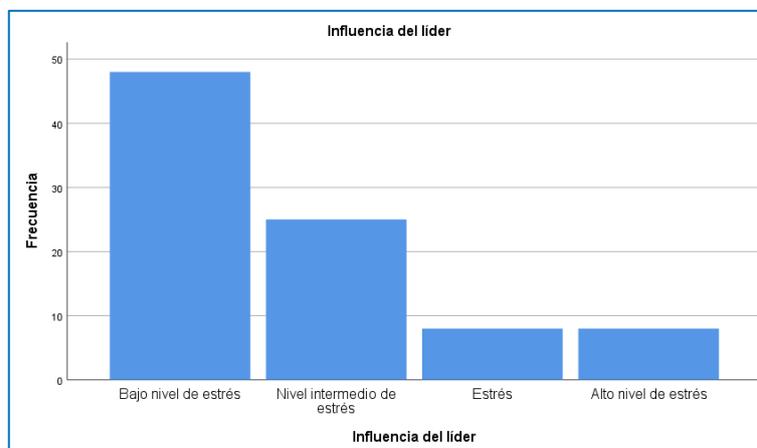


Figura 6. Nivel de la dimensión influencia del líder.

Tabla 10.

Dimensión falta de cohesión.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	66	74,2	74,2
Intermedio	8	9,0	83,1
Estrés	13	14,6	97,8
Alto	2	2,2	100,0
Total	89	100,0	

En la dimensión falta de cohesión, el grupo mayoritario presenta un nivel bajo de estrés con un 74.2% (68), seguido del 14.6% que presenta estrés.

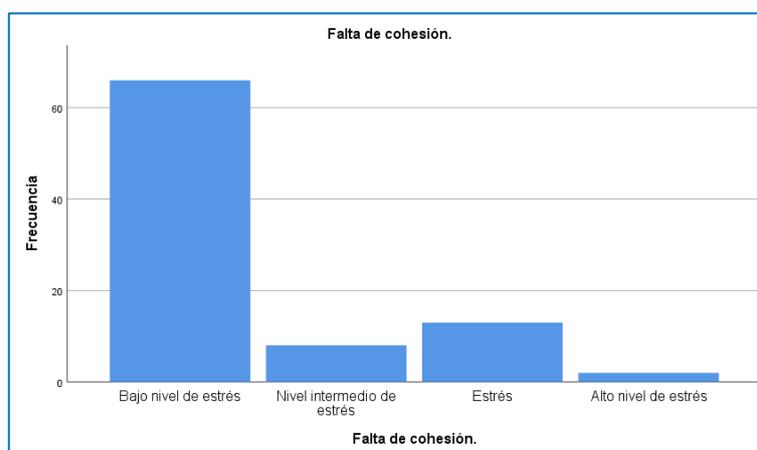


Figura 7. Nivel de la dimensión falta de cohesión.

Tabla 11.

Dimensión respaldo del grupo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	64	71,9	71,9
Intermedio	13	14,6	86,5
Estrés	8	9,0	95,5
Alto	4	4,5	100,0
Total	89	100,0	

Finalizando, la dimensión de respaldo del grupo, presenta un comportamiento similar a las anteriores dimensiones, encontrando el grupo mayoritario con un nivel bajo de estrés representado con el 71.9% de la población. Así mismo, el 9% de la población presenta estrés.

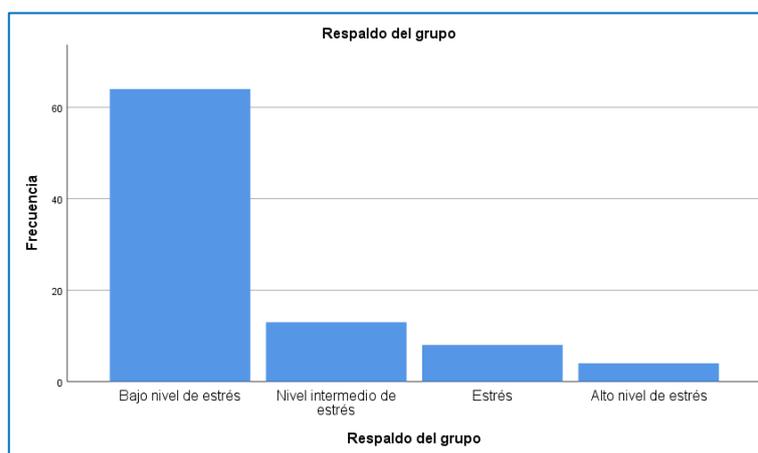


Figura 8. Nivel de la dimensión respaldo del grupo.

Tabla 12.

Variable Resiliencia.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	4	4,5	4,5
Bajo	13	14,6	19,1
Promedio	37	41,6	60,7
Alto	35	39,3	100,0
Total	89	100,0	

En la tabla 12 podemos apreciar que, del total de encuestados, 37 trabajadores que representan el 41.6% se encuentran con un nivel de

resiliencia promedio, el 39.3% de trabajadores presentan un nivel de resiliencia alto, 14.6% un nivel bajo y un grupo minoritario con el 4.5% presenta un nivel de resiliencia muy bajo. Así mismo, las dimensiones se describen a continuación:

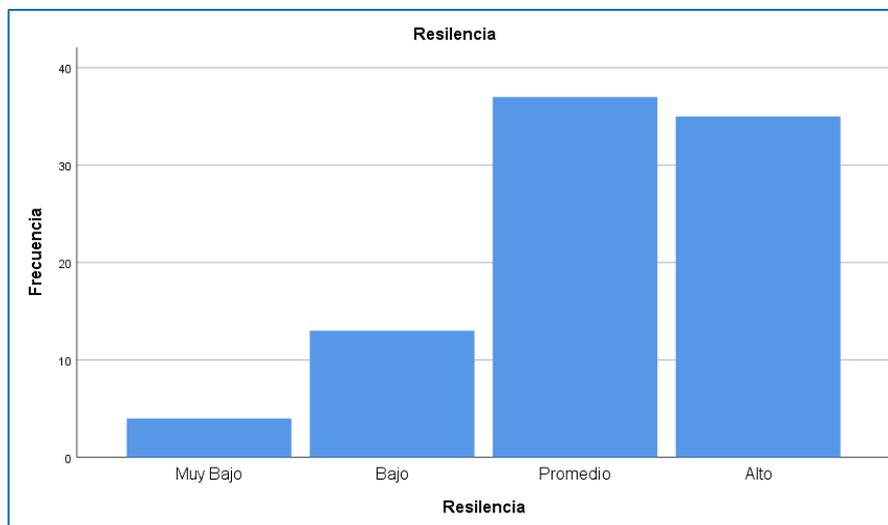


Figura 9. Nivel de resiliencia de la población.

Tabla 13.

Dimensión confianza y sentirse bien solo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	16	18,0	18,0
Bajo	25	28,1	46,1
Promedio	31	34,8	80,9
Alto	17	19,1	100,0
Total	89	100,0	

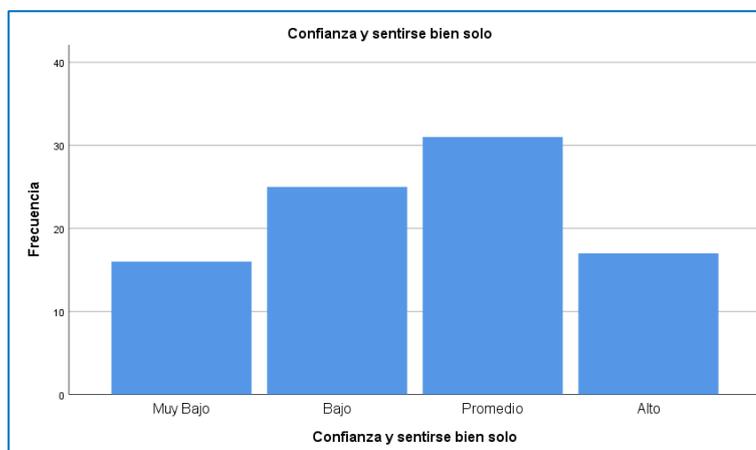


Figura 10. Nivel de la dimensión respaldo del grupo.

Según la dimensión confianza y sentirse bien solo, se observa que el grupo mayoritario de la población estudiada con un 34,8% presenta un nivel promedio, seguidamente del 28,1% con un nivel bajo. Así mismo, se observa que el 19.1% de la población presenta un nivel alto.

Tabla 14.

Dimensión perseverancia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	17	19,1	19,1
Bajo	25	28,1	47,2
Promedio	29	32,6	79,8
Alto	18	20,2	100,0
Total	89	100,0	

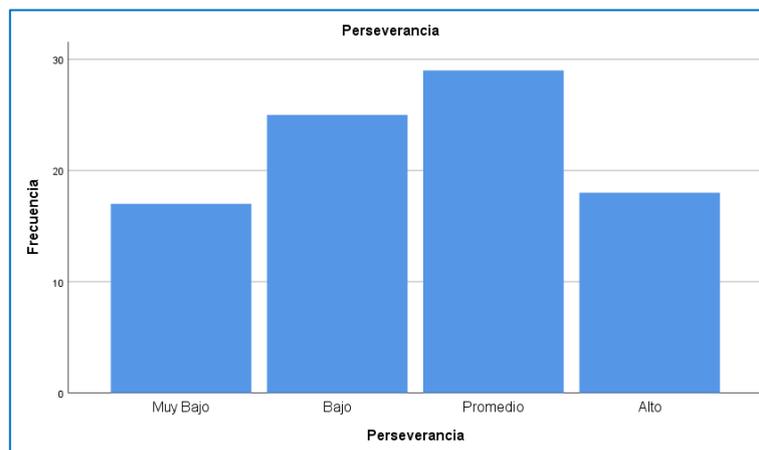


Figura 11. Nivel de la dimensión perseverancia.

Por otro lado, en la dimensión perseverancia, se encuentra el mayor porcentaje de la población con un 32,6% en un nivel promedio, el 28.1% presenta un nivel bajo, el 20.2% un nivel alto y el 19.1% un nivel muy bajo.

Tabla 15.

Dimensión ecuanimidad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	6	6,7	6,7
Bajo	9	10,1	16,9
Promedio	5	5,6	22,5
Alto	69	77,5	100,0
Total	89	100,0	

En la dimensión ecuanimidad, se observa que gran parte de la población encuestada presenta un nivel alto de ecuanimidad con un 77.5%. Así mismo, entre el grupo minoritario de encuestados presentan un nivel promedio y muy bajo con un 5.6% y 6.7% respectivamente respecto a la población total.

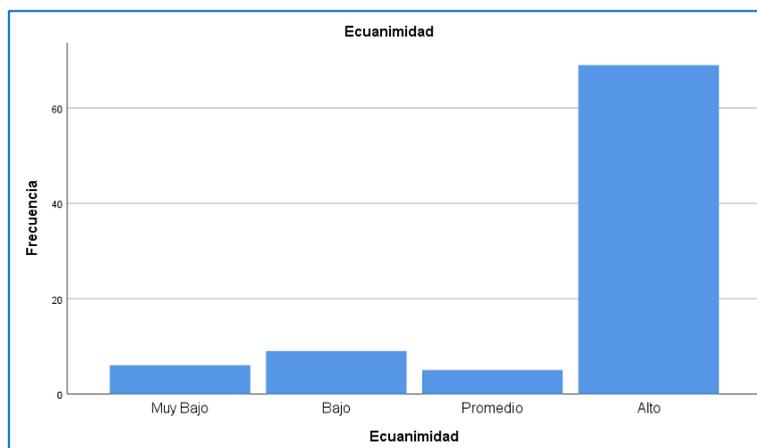


Figura 12. Nivel de la dimensión ecuanimidad.

Tabla 16.

Dimensión aceptación de uno mismo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	2	2,2	2,2
Bajo	17	19,1	21,3
Promedio	25	28,1	49,4
Alto	45	50,6	100,0
Total	89	100,0	

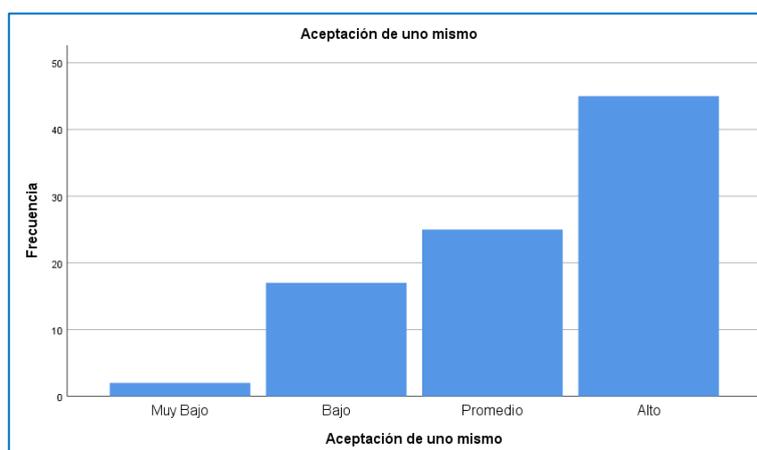


Figura 13. Nivel de la dimensión aceptación de uno mismo.

De igual manera, en la dimensión de aceptación de uno mismo, con un 50.6% la población mayoritaria presenta un nivel alto, seguida de un 28.1% con un nivel promedio y un bajo porcentaje del 2.2% de la población presenta un nivel muy bajo de aceptación de uno mismo.

VI ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1 Análisis de los resultados - Prueba de hipótesis

6.1.1 Pruebas de hipótesis en relación al objetivo general

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022.

Regla de decisión

– Rechazo H0 si $p < 0.05$

– Acepto H1 si $p < 0.05$

Para la prueba de hipótesis de las variables se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Se rechaza la H0 a favor de la H1, puesto que el p - valor es menor al 0.05; presenta un nivel de confianza del 99%, debido a que el p - valor está menor o igual a 0,01. Concluyendo que existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Tabla 17.

Correlación de variables.

Variable	Estrés laboral	
	Rho	P
Resiliencia	-,309**	,003

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Según la tabla 9, el coeficiente de correlación Rho de Spearman hallado, afirma que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Así mismo, se observa que según Rho de Spearman la relación es negativa o inversa, indicando que a mayor nivel de resiliencia en el personal de enfermería menor nivel de estrés laboral; por otro lado, se

encuentra un grado de relación débil, por lo que se infiere que existen otros factores relacionados que puedan afectar el nivel de estrés laboral.

6.1.2 Pruebas de hipótesis en relación a los objetivos específicos

Para la prueba de hipótesis entre la dimensión confianza y sentirse bien solo y el estrés laboral, se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión confianza y sentirse bien solo y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión confianza y sentirse bien solo y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Regla de decisión

– Rechazo H0 si $p < 0.05$

– Acepto H1 si $p < 0.05$

Decisión

Se rechaza la H0 a favor de la H1, puesto que el p - valor es menor al 0.05; presenta un nivel de confianza del 95%, debido a que el p - valor está menor o igual a 0,05. Concluyendo que existe relación significativa entre la dimensión confianza y sentirse bien solo y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Tabla 18.

Correlación de la dimensión confianza y sentirse bien solo y el estrés laboral.

Variable	Dimensión Confianza y sentirse bien solo	
	Rho	P
Estrés laboral	-,293*	,032

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

Para la prueba de hipótesis entre la dimensión perseverancia y el estrés laboral, se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión perseverancia y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión perseverancia y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Regla de decisión

– Rechazo H0 si $p < 0.05$

– Acepto H1 si $p < 0.05$

Decisión

Se rechaza la H0 a favor de la H1, puesto que el p - valor es menor al 0.05; presenta un nivel de confianza del 95%, debido a que el p - valor está menor o igual a 0,05. Concluyendo que existe relación significativa entre la dimensión perseverancia y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Tabla 19.

Correlación de la dimensión perseverancia y el estrés laboral

Variable	Dimensión Perseverancia	
	Rho	P
Estrés laboral	-,320*	,028

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

Para la prueba de hipótesis entre la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral, se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Regla de decisión

- Rechazo H0 si $p < 0.05$
- Acepto H1 si $p < 0.05$

Decisión

Se rechaza la H0 a favor de la H1, puesto que el p - valor es menor al 0.05; presenta un nivel de confianza del 95%, debido a que el p - valor está menor o igual a 0,05. Concluyendo que existe relación significativa entre la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Tabla 20.

Correlación de la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral

Variable	Dimensión Ecuanimidad	
	Rho	P
Estrés laboral	-,322*	,021

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

Para la prueba de hipótesis entre la dimensión aceptación de uno mismo y el estrés laboral, se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión aceptación de uno mismo y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión aceptación de uno mismo y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Regla de decisión

- Rechazo H0 si $p < 0.05$
- Acepto H1 si $p < 0.05$

Decisión

Se rechaza la H0 a favor de la H1, puesto que el p - valor es menor al 0.05; presenta un nivel de confianza del 95%, debido a que el p - valor está menor o igual a 0,05. Concluyendo que existe relación significativa entre la dimensión aceptación de uno mismo y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Tabla 21.

Correlación de la dimensión aceptación de uno mismo y el estrés laboral.

Variable	Dimensión Aceptación de uno mismo	
	Rho	P
Estrés laboral	-,368*	,019

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

6.2 Discusión de los resultados

En el presente estudio se investigó la existencia de relación entre la variable de estrés laboral y la variable de resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, encontrándose como resultado que, el valor (p calculado = 0,003) < (p tabular = 0.05), a través de la prueba de correlación de Pearson. Lo que indica que existe una relación significativa entre ambas variables. Así mismo, el valor del coeficiente “ r ” = $-,368^{**}$, indica que, existe correlación negativa débil entre ambas variables. A partir de los resultados hallados se observó que:

En concordancia con lo obtenido por Sessarego y Rojas (2021), en trabajadores del centro de salud de Pueblo Nuevo, se observa la existencia de una relación negativa y significativa entre la resiliencia y el estrés laboral (Rho= $-0,358$; $p=0,000<0,016$). Así mismo, se puede ver una correlación negativa y significativa entre las dimensiones confianza y sentirse bien solo (Rho= -0.355), perseverancia, (Rho= -0.311), ecuanimidad (Rho= -0.263) y aceptación de uno mismo (Rho= -0.279). De igual manera, Salazar (2021), en sus resultados del análisis de la relación rho de Spearman, evidencia la existencia de correlación negativa o inversa ($\rho= -0,44$), altamente significativa ($p <.01$), entre las variables resiliencia y estrés laboral en personal médico de un hospital regional nivel III de la ciudad de Arequipa; los resultados son corroborados con el intervalo de estimación del coeficiente de correlación al 99% de confianza. Por otro lado, la relación de las dimensiones de la resiliencia y la variable estrés laboral se observa un correlación negativa y significativa, teniendo como coeficiente de relación de la dimensioe ecuanimidad (Rho= -0.49), perseverancia, (Rho= -0.27), Confianza en sí mismo (Rho= -0.45), Satisfacción personal (Rho= -0.30) y sentirse bien solo (Rho= -0.25).

Entendiéndose que, a base de los resultados obtenidos se presenta un comportamiento donde a mayor resiliencia, menor estrés laboral se observa en el personal de salud, así mismo las variables podrían comportarse inversamente (a mayor estrés laboral menor resiliencia), aunque podrían llegar a ser relaciones aleatorias (Sessarego y Rojas, 2021; Salazar, 2021).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

Del estudio se concluye que:

En esta investigación se determinó la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua; puesto que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio como resultado -0.309, se acepta la hipótesis del investigador, concluyendo que existe correlación negativa débil entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.

Se determino la relación entre la dimensión confianza y sentirse bien solo y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua; puesto que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de -0.293, se concluye la existencia de una correlación estadísticamente significativa con dirección negativa débil.

Se determino la relación entre la dimensión perseverancia y el estrés en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua; puesto que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de -0.320, se concluye la existencia de una correlación estadísticamente significativa con dirección negativa débil.

Se determino la relación entre la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua; puesto que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de -0.322, se concluye la existencia de una correlación estadísticamente significativa con dirección negativa débil.

Se determino la relación entre la dimensión aceptación de uno mismo y el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua; puesto que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de -0.368, se concluye la existencia de una correlación estadísticamente significativa con dirección negativa débil.

7.2 Recomendaciones

Se recomienda que:

Los profesionales investigadores del campo de la ciencia de la salud mental ocupar como punto relevante el estudio de la relación entre las variables de estrés laboral y la resiliencia en personal de enfermería de la región de Moquegua y del país, puesto que, representa una población muy vulnerable ante situación adversas y sus consecuencias.

El personal de enfermería debe recibir y sesiones informativas respecto de las maneras de mejorar su nivel de resiliencia y la importancia de la misma en reducir el nivel de estrés laboral.

Los directivos de del hospital regional de Moquegua sean supervisores de la urgencia de la implementación de programas de mejora de las condiciones de trabajo para una reducción del estrés laboral

Los tomadores de decisión del hospital tengan en cuenta los resultados del presente estudio para la implementación de iniciativas con objetivo de un mejor las condiciones de la población estudiada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abellán, P. C. (2020). *Incidencia del Burnout en enfermeros de urgencias y análisis de su relación con las variables resiliencia y apoyo social durante el Covid-19* [Trabajo de Grado, Universidad Oberta de Catalunya]. Repositorio Institucional. <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/handle/10609/122366>
- Almeyda, F. (2020) Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en un hospital en Lima. [Tesis de grado, Universidad de Wiener]. Alicia Concytec. http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4013/T061_717_84864_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brito, F., & Ciccoti, A. (2007). *Efectos de la satisfacción laboral y el nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector salud de Caracas*. Tesis Licenciatura, Universidad Andrés Bello, Caracas. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1419.pdf>
- Cardenas, H. P. & Quispe, C. Y. (2020). *Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un Hospital del Cusco – 2020*. [Trabajo de Grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/879>
- Castilla Cabello, H., Coronel Sucacahua, J., Bonilla Lazo, A., Mendoza Najarro, M., & Barboza Palomino, M. (2017). Validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia en una muestra de estudiantes y adultos de la ciudad de Lima [Validity and reliability of the Scale Resilience in a sample of students and adults from Lima City].
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.
- González, J. (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, Bogotá.

Hernández, J. et al. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Ed.). México:
Mc Graw-Hill Educación.

Huamani, D. C., Florez, F. T., Huamani, S. C., & Huamani, V. C. (2021). Estrés
y resiliencia en el contexto del COVID-19, en estudiantes de educación
secundaria. *Revista peruana de investigación e innovación
educativa*, 1(3), e20893-e20893.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos* (No.
155.9042 L431e). Ed. Martínez-Roca.

León, U. S. & Salgado, A. T. (2020). *Nivel de estrés laboral y resiliencia en los
trabajadores del sector retail de Chimbote – 2020*. [Trabajo de Grado,
Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.

León, V. (2020). *Síndrome de Burnout y Resiliencia en el personal de salud
en pandemia del covid-19 de un Hospital de Sicuani, Cusco 2020*.
[Trabajo de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio
Institucional.

Lim, V. K. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship
between job insecurity and its consequences. *Work & Stress*, 11(3),
251-266.

Meneghel, I., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2013). El camino de la
Resiliencia Organizacional-Una revisión teórica.

Meneghel, I., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2013). El camino de la
Resiliencia Organizacional-Una revisión teórica.

Ogińska-Bulik, N. y Michalska, P. (2021). Resiliencia psicológica y estrés
traumático secundario en enfermeras que trabajan con pacientes
terminales: el papel mediador del agotamiento laboral. *Servicios
Psicológicos*, 18 (3), 398–405. <https://doi.org/10.1037/ser0000421>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto
colectivo*. editorial OIT.

<http://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/download/2487/2277/0#page=60>

- Oriol-Bosch, A. (2012). Resiliencia. *Educación médica*, 15(2), 77-78.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 2019, 35(1), Jan-Apr, ISSN: 0120-5552 / 2011-7531. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81762945010/index.html>
- Salazar, J. R. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional nivel III de la ciudad de Arequipa, 2021* [Trabajo de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
- Santiago, M. M., Castro, B. C., Pardiñas, A. M., Mirón, R. L. y Ponte, F. D. (2015). Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria. Díaz de Santos.
- Sessarego, N. C. & Rojas, A. K. (2021). *Resiliencia y estrés laboral en trabajadores del centro de salud de Pueblo Nuevo-2020*. [Trabajo de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
- Suárez, A. (Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Truffino, J. C. (2010). Resiliencia: una aproximación al concepto. *Revista de Psiquiatría y Salud mental*, 3(4), 145-151.
- Tunanñaña, A. S. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1).
- Utria, U. L., Amar, A. J., Martínez, G. M. Colmenares, L. G. y Crespo, R. F. (2015). *Resiliencia en mujeres víctimas del desplazamiento forzado*. Universidad del Norte (UN).

Wagnild, G.M. y Young, H. M. (1993). *Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale*. Journal of Nursing Measurement, 1, 165- 178.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión confianza y sentirse bien solo en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión la perseverancia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión ecuanimidad en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1 Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión confianza y sentirse bien solo en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.</p> <p>O.E.2 Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión perseverancia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.</p> <p>O.E.3 Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión ecuanimidad en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D.1: Clima organizacional.</p> <p>D.2: Estructura organizacional.</p> <p>D.3: Territorio organizacional.</p> <p>D.4: Tecnología.</p> <p>D.5: Influencia de un líder.</p> <p>D.6: Falta de cohesión.</p> <p>D.7: Respaldo de grupo.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Resiliencia</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D.1: Confianza y sentirse bien solo.</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Relacional</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>No experimental – Transversal</p> <p>Población:</p> <p>La población seleccionada para la siguiente investigación está constituida por 89 trabajadores entre varones y mujeres que se desempeñan en el área de enfermería del hospital regional de Moquegua.</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Estrés Laboral de la OIT-OMS, conformado por 25 ítems con opciones de Respuesta tipo Likert.</p> <p>Escala de Resiliencia (ER-25), constituida por 25 reactivos, con respuesta tipo Likert.</p>

<p>P.E.4 ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y dimensión aceptación de uno mismo en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua?</p>	<p>O.E.4 Determinar la relación entre el estrés y dimensión aceptación de uno mismo en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua.</p>		<p>D.2: Perseverancia. D.3: Ecuanimidad. D.4: Aceptación de uno mismo.</p>	
--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1. Estrés laboral	Las personas al ser sometidas a situaciones estresantes en el entorno laboral, presentando síntomas de angustia, tensión desgano, ansiedad, preocupación, teniendo un efecto negativo en el desenvolvimiento laboral y en efecto desencadenante a la organización (Suárez, 2013).	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	<p>D.1: Clima organizacional.</p> <p>D.2: Estructura organizacional.</p> <p>D.3: Territorio organizacional.</p> <p>D.4: Tecnología.</p> <p>D.5: Influencia de un líder.</p> <p>D.6: Falta de cohesión.</p> <p>D.7: Respaldo de grupo.</p>	Categórica - Ordinal
V.2. Resiliencia	Es un proceso dinámico que tiene un efecto que permite la adaptación de una situación adversa (Luthar y Cushing, 1999).	La Resiliencia se medirá mediante la Escala de Resiliencia (ER-25), constituida por 25 reactivos, con respuesta tipo Likert.	<p>D.1: Confianza y sentirse bien solo.</p> <p>D.2: Perseverancia.</p> <p>D.3: Ecuanimidad</p> <p>D.4: Aceptación de uno mismo.</p>	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Ivancevich y Matteson (1987) versión Huamán (2019)

A continuación, se presentan una serie de oraciones que reflejen situaciones de su vida cotidiana en el hospital, elija una respuesta que se asemeje más a lo que has visto y sentido en tu área de trabajo en el hospital. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, lee con mucha atención cada una de las preguntas y contesta lo más sinceramente posible.

Si la condición NUNCA es fuente de estrés	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés	Si la condición OCASIONAL MENTE es fuente de estrés	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés	Si la condición FRECUENTE MENTE es fuente de estrés	Si la condición GENERAL MENTE es fuente de estrés	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés
--	--	--	--	--	--	--

Nº	Ítems	N	RV	O	AV	F	G	S
1	Qué el personal no comprenda las metas y misión del establecimiento de salud me causa estrés.							
2	La forma de rendir informes entre superior y a subordinado me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El personal asistencial disponible para poder cumplir las metas es limitado y me estresa.							
5	El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa.							
6	Que mi jefe inmediato no me respete me estresa.							
7	El que no forme parte del equipo de trabajo en mi establecimiento de salud me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés.							
9	Que el equipo de trabajo no tenga prestigio mi valor dentro 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 las políticas de la dirección impiden mi buen desempeño me estresa.							
12	Como personal asistencial en mi posición tengo poco control sobre el trabajo y eso me estresa.							
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento actualizados para seguir siendo competitivo me estresa.							
15	El no contar con un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	La estructura formal dentro del establecimiento de Salud tiene mucho papeleo y me causa estrés.							
17	Que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mis funciones me causa estrés.							

18	Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado 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.							
20	Que el establecimiento de Salud carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	Trabajar con personal asistencial de otros programas me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde asistencia técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten el orden jerárquico en mi establecimiento de salud me causa estrés.							
25	El no contar con los equipos e instrumental médico acordes al avance de la tecnología para realizar una buena atención me causa estrés.							

Escala de Resiliencia (ER-25)

Wagnild y Young (1993) versión Gómez (2019)

A continuación, se presentan una serie de oraciones que reflejen situaciones de su vida cotidiana en el hospital, elija una respuesta que se asemeje más a lo que has visto y sentido en tu área de trabajo en el hospital. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, lee con mucha atención cada una de las preguntas y contesta lo más sinceramente posible.

	Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Parcialmente Desacuerdo	Indiferente	Parcialmente Acuerdo	Acuerdo	Totalmente Acuerdo							
Nº	Ítems						TD	D	PD	I	PA	A	TA	
1	Cuando planifico algo lo realizo.													
2	Soy capaz resolver mis problemas.													
3	Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás.													
4	Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo.													
5	Si debo hacerlo, puedo estar solo(a).													
6	Estoy orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida.													
7	Generalmente me tomo las cosas con calma.													
8	Me siento bien conmigo mismo(a).													
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.													
10	Soy decidido(a).													
11	Soy amigo(a) de mí mismo.													
12	Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas.													
13	Considero cada situación de manera detallada.													
14	Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares.													
15	Soy autodisciplinado(a).													
16	Por lo general encuentro de que reírme.													
17	La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles.													
18	En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar.													
19	Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista.													
20	A veces me obligan a hacer cosas, me gusten o no.													
21	Mi vida tiene sentido.													
22	No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control.													

23	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.							
24	Tengo suficiente energía para lo que debo hacer.							
25	Acepto que hay personas a las que no les agrado.							

Anexo 4: Autorización de ejecución de proyecto de investigación



Dirección Regional de
Salud Moquegua



“Año del Fortalecimiento de la
Soberanía Nacional”

“Decenio de la Igualdad de oportunidades
para mujeres y hombres”

Moquegua, 14 de febrero de 2021

CARTA N° 26-2022-DIRESA-HRM/01

Señor (a):
MARCOS ANTONIO PORTA ÑAVINCOPA
Fonavi III etapa J-8
Moquegua

Presente. -

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y en atención al informe N° 013-2022-DIRESA-HRM/08 de fecha 08 de febrero de 2022, sobre autorización para la realización del proyecto de investigación; y contando con proveído favorable de la jefatura de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación y el comité de ética en investigación, se **AUTORIZA** la realización del proyecto de Investigación Titulado “**ESTRÉS LABORAL Y RESILENCIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2022**”, para optar el Título Profesional de Psicólogo, en la Universidad Autónoma de Ica, por lo que deberá presentarse a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación para completar con los formatos y otros de ser necesarios, para su ejecución del proyecto de investigación.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

M.E. RAUL FORTUNATO ZEA CALCINA
C.M. 34884 RNE 30316
DIRECTOR EJECUTIVO

RFZC/DEHRM
C.C. Archivo

INFORME N° 013-2022-DIRESA-HRM/08

A : M.C. RAUL FORTUNATO ZEA CALCINA
 Director Ejecutivo del Hospital Regional Moquegua

DE : M.C. OMAR EMILIO TRUJILLO ZEBALLOS
 Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

ASUNTO : TRABAJO DE INVESTIGACIÓN AUTORIZADO

REFERENCIA : SOLICITUD S/N

FECHA : Moquegua, 08 de febrero 2022

HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA
 SECRETARÍA GENERAL
RECIBIDO

08 FEB. 2022

N° REG.: 907 FOLIOS: 02

HORA: 3:52 p.m. FIRMA: [Firma]

Por medio del presente me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, hago de su conocimiento que esta jefatura otorga la autorización para que Don **MARCOS ANTONIO PORTA ÑAVINCOPA** de la **UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA**, realice el proyecto de investigación titulado "ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EL PERSONAL D ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA 2022" según lo solicita.

Es cuanto informo a usted, para su conocimiento y demás trámites correspondientes correspondiente.

Atentamente,

HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

[Firma]

M.C. WALTER NEIRA FLORES
 PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

[Firma]

M.C. OMAR EMILIO TRUJILLO ZEBALLOS
 JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA
 DIRECCIÓN EJECUTIVA

Moquegua, 08 de febrero DEL 2022

PARA: [Firma]



OETZJ.DOC.
 C.c.: Archivo

Anexo 5: Informe del TURNITIN

ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	openaccess.uoc.edu Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
9	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%
10	docplayer.es Fuente de Internet	1%
11	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo