



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Tesis

Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima,
2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Condori Machaca, Diana Leandra

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6526-9216>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

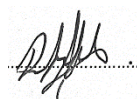
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022
		REVISIÓN: 01	

Yo, Diana Leandra, Condori Machaca egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima, 2025.” Asesorado por el docente: Marcos Antonio, Montoro Valdivia DNI 09542548 ORCID N°0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de **20 (veinte) %** con código oid::14912:593422365 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

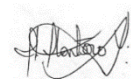
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1
Diana Leandra, Condori Machaca
DNI: 72076031

.....
Firma de autor 2
Nombres y apellidos del Egresado
DNI:



.....
Firma
Marcos Montoro Valdivia
DNI: 09542548

Lima, de 03 Mayo del 2026

Dedicatoria

A mis padres, por ser el pilar de mi vida.

A mis hermanos, por su apoyo constante y por recordarme la importancia de la familia en cada etapa de este camino.

A mi novio, por acompañarme y sostenerme en los momentos más desafiantes

Agradecimiento

A Dios, por guiarme y ser mi fortaleza en cada etapa de mi vida.

A mi familia, por apoyo constante, por su sacrificio, comprensión y motivación diaria, que fueron fundamentales para alcanzar este logro.

A todas las personas que fueron parte de mi proceso en el desarrollo de esta tesis, especialmente a quienes compartieron sus conocimientos, brindaron orientación y ofrecieron su tiempo y apoyo. Su colaboración y confianza hicieron posible la realización de este trabajo.

Finalmente, a cada persona que, de una u otra manera, formó parte de este proceso académico y personal, gracias por acompañarme y ser parte de este sueño cumplido.

Índice general

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	3
III. RESULTADOS	4
IV. DISCUSION.....	5
V. CONCLUSIONES.....	8
VI. REFERENCIAS	8
VII. ANEXOS.....	1

Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima, 2025

Resilience and occupational stress in workers of a private company in Lima, 2025

Diana Leandra Condori Machaca, Bachiller del Programa Académico de Enfermería,
Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

Resumen

El estrés laboral constituye una problemática frecuente en el ámbito de la salud debido a las exigencias emocionales y laborales que enfrentan los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades. En ese contexto, la resiliencia ha sido considerada un recurso personal relacionado con la capacidad de afrontar situaciones adversas. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima, 2025. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Resiliencia ER-14 de Wagnild y Young y la Escala de Estrés Laboral de Gray-Toft y Anderson. El análisis estadístico se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación inversa, baja y estadísticamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral ($Rho = -0,234$; $p = 0,037$). Asimismo, se encontró relación significativa entre las dimensiones competencias personales y estrés laboral ($Rho = -0,234$; $p = 0,037$), así como entre aceptación de uno mismo y de la vida y estrés laboral ($Rho = -0,257$; $p = 0,022$). Se concluyó que mayores niveles de resiliencia se relacionaron con menores niveles de estrés laboral en los trabajadores evaluados.

Palabras clave: Resiliencia, estrés laboral, salud ocupacional, salud mental, bienestar laboral, trabajadores de salud.

Abstract

Occupational stress is a frequent problem in the health field due to the emotional and work-related demands faced by workers during their daily activities. In this context, resilience has been considered a personal resource associated with the ability to cope with adverse situations. The objective of the study was to determine the relationship between resilience and occupational stress in workers of a private company in Lima during 2025. The research had a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional scope, and correlational level. The sample consisted of 80 workers selected through simple random probability sampling. Data collection was carried out using the Wagnild and Young ER-14 Resilience Scale and the Gray-Toft and Anderson Occupational Stress Scale. Statistical analysis was performed using Spearman's Rho coefficient. The results showed a low, inverse, and statistically significant relationship between resilience and occupational stress ($\text{Rho} = -0.234$; $p = 0.037$). Likewise, a significant relationship was found between personal competence and occupational stress ($\text{Rho} = -0.234$; $p = 0.037$), as well as between self-acceptance and life acceptance and occupational stress ($\text{Rho} = -0.257$; $p = 0.022$). It was concluded that higher levels of resilience were associated with lower levels of occupational stress among the evaluated workers.

Keywords: Resilience, occupational stress, occupational health, mental health, workplace well-being, health workers.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral representa una de las principales dificultades dentro del ámbito de la salud, debido a las exigencias físicas, emocionales y psicológicas que enfrentan diariamente los trabajadores de la salud. Durante los últimos años, esta problemática adquirió mayor relevancia luego de la pandemia por Covid – 19, periodo en el que muchos profesionales desempeñaron sus funciones bajo presión constante, jornadas extensas y elevada carga emocional. El Consejo Internacional de Enfermeras manifestó preocupación por el incremento de profesionales que abandonaban la profesión debido al agotamiento y las condiciones laborales favorables (1). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), resaltó la necesidad de fortalecer mecanismos de afrontamiento y resiliencia dentro de los sistemas de salud para reducir el impacto emocional generado por situaciones adversas (2).

A nivel internacional, distintas investigaciones evidenciaron la presencia de estrés laboral y variaciones en la capacidad resiliente del personal de salud. En el Líbano, Alameddine et al (3), encontraron que solo el 23,5% del personal de enfermería presentó altos niveles de resiliencia frente a las exigencias laborales. Del mismo modo, en Irán, Shahraki y Mardani (4), reportaron que únicamente el 1,7% de los profesionales evidenció bajos niveles de estrés laboral. En Chile, Molina et al (5), identificaron que el 48,6% de enfermeros percibía la carga laboral como un factor importante de estrés y el 43,2% manifestó afectación emocional frente al sufrimiento de los pacientes. Por lo que estas cifras muestran que el estrés laboral continúa siendo una situación frecuente dentro de los servicios de salud, especialmente en espacios caracterizados por alta demanda emocional y presión asistencial permanente.

En América Latina y el Perú también se desarrollaron investigaciones relacionadas con la resiliencia y el estrés laboral en profesionales de la salud; donde Schutz et al (6), en Brasil identificaron que el 54,5% de los participantes presentó niveles moderados de resiliencia y el 73,5% se encontraba en riesgo de desarrollar estrés laboral, encontrando además relación significativa entre ambas variables. De manera similar Barreto (7) reportó que el 64,7% de los profesionales de enfermería presentó niveles altos de resiliencia y el 60,7% evidenció niveles de estrés laboral, identificándose una relación significativa e inversa entre ambas variables (7). Asimismo, Porta (8) encontró que el 66,3 % de los participantes presentó bajo estrés laboral y el 41,6 % evidenció un nivel

medio de resiliencia, observándose también una relación significativa de naturaleza negativa.

Sin embargo, otros estudios reportaron resultados diferentes. Montero y Zuluaga (9), no encontraron relación estadísticamente significativa entre resiliencia y estrés laboral en profesionales de salud de una red hospitalaria colombiana. Del mismo modo, Cuentas y Mamani (10), identificaron altos niveles de resiliencia y niveles medios de estrés laboral, aunque sin evidencia suficiente de relación significativa entre ambas variables; estas diferencias permiten observar que el comportamiento del estrés laboral no depende únicamente de factores personales, sino también de aspectos organizacionales, sociales y contextuales presentes en cada entorno laboral.

La resiliencia es entendida como la capacidad que tiene una persona para afrontar situaciones difíciles, adaptarse positivamente y continuar adelante pese a las adversidades. Wagnild y Young la describen como un recurso relacionado con la perseverancia, la autoconfianza, la competencia personal y la aceptación de uno mismo y de la vida (11). Por otro lado, Gray-Toft y Anderson definen el estrés laboral como una respuesta emocional y física que aparece cuando las demandas del trabajo superan la capacidad de afrontamiento del trabajador (12). Por lo tanto ambas variables adquieren especial importancia en trabajadores del área de salud, quienes frecuentemente se encuentran expuestos a presión asistencial, sobrecarga de funciones y situaciones emocionalmente complejas.

En la empresa privada donde se desarrolló el estudio se observó que los trabajadores enfrentaban exigencias laborales constantes relacionadas con la atención de pacientes, la presión propia del trabajo y la necesidad de responder continuamente a situaciones de tensión emocional. Asimismo, se identificó que algunos trabajadores mostraban mejores capacidades de adaptación frente a estas demandas, mientras que otros evidenciaban mayores dificultades para afrontar el estrés laboral. A pesar de las investigaciones previas desarrolladas en profesionales de salud, todavía existe limitada evidencia en trabajadores de empresas privadas relacionadas con la atención en salud mental, contexto donde las demandas emocionales suelen ser permanentes.

En ese sentido, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima durante el año 2025.

II. METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que permitió medir las variables y analizar estadísticamente la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en los trabajadores participantes. El diseño fue no experimental, ya que las variables fueron observadas tal como se presentaron en su contexto natural, sin manipulación por parte de la investigadora. Asimismo, el estudio tuvo un corte transversal, porque la información fue recolectada en un solo momento y en un tiempo determinado. El alcance fue correlacional, debido a que se buscó identificar la relación existente entre ambas variables de estudio.

La población estuvo conformada por 100 trabajadores de una empresa privada de Lima vinculada al área de salud mental. La muestra estuvo integrada por 80 trabajadores, tamaño obtenido mediante la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple, lo que permitió que todos los integrantes de la población tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados.

Se incluyó a trabajadores de ambos sexos que laboraban por un periodo mínimo de tres meses en la institución y que aceptaron participar voluntariamente mediante la firma del consentimiento informado. Fueron excluidos aquellos trabajadores que, al momento de la aplicación de los instrumentos, se encontraban con licencia, suspensión laboral o que no aceptaron participar en el estudio.

La variable resiliencia fue evaluada mediante la Escala de Resiliencia ER-14 elaborada por Wagnild y Young. El instrumento está compuesto por 14 ítems distribuidos en dos dimensiones: competencias personales y aceptación de uno mismo y de la vida. La escala presenta opciones de respuesta tipo Likert y permite clasificar la resiliencia en niveles bajo, medio y alto. Respecto a su validez, el instrumento fue adaptado al contexto peruano mediante juicio de expertos, obteniéndose una V de Aiken de 0,80. Asimismo, presentó una confiabilidad adecuada, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,92.

Para la variable estrés laboral se utilizó la Escala de Estrés Laboral de Gray-Toft y Anderson, conformada por 34 ítems agrupados en las dimensiones ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social. La escala permitió identificar niveles bajo, medio y alto de estrés laboral. La validación del instrumento se realizó mediante juicio de

expertos, alcanzando un nivel de concordancia de 86,4 %. En relación con la confiabilidad, el instrumento presentó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,85.

La recolección de datos se realizó previa autorización de la institución donde se desarrolló el estudio. Posteriormente, se coordinó con los trabajadores participantes para explicar el propósito de la investigación y solicitar la firma del consentimiento informado. Luego de ello, se aplicaron ambos instrumentos de manera individual en un tiempo aproximado de 20 minutos. La información obtenida fue registrada en una base de datos elaborada en Microsoft Excel y posteriormente procesada mediante el programa estadístico SPSS.

Para el análisis de la información se empleó estadística descriptiva e inferencial. Los resultados fueron organizados mediante tablas de frecuencia y correlación. Previamente, se realizó la prueba de normalidad para identificar la distribución de los datos. Debido a que las variables presentaron comportamiento no paramétrico y escala ordinal, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral, considerando un nivel de significancia estadística de $p < 0,05$.

En relación con los aspectos éticos, el estudio respetó los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. La participación de los trabajadores fue voluntaria y se garantizó la confidencialidad de la información recolectada mediante el uso de códigos, evitando la identificación de los participantes. Asimismo, los datos obtenidos fueron utilizados únicamente con fines académicos y de investigación.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis estadístico realizado para determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima, 2025. Los hallazgos se muestran de acuerdo con el objetivo general y los objetivos específicos planteados en el estudio.

Tabla 1. *Correlación entre resiliencia y estrés en una empresa privada de Lima, 2025*

		Resiliencia	Estrés
Resiliencia	Coeficiente Rho de Spearman	1,000	-,234*
	Sig. (bilateral)	.	,037
	N	80	80
Estrés	Coeficiente Rho de Spearman	-,234**	1,000

	Sig. (bilateral)	,037	.
	N	80	80

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

En la Tabla 1 se identificó una relación inversa y estadísticamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral ($Rho = -0,234$; $p = 0,037$). Esto evidenció que mayores niveles de resiliencia se asociaron con menores niveles de estrés laboral en los trabajadores evaluados.

Tabla 2. *Correlación entre competencias personales y estrés en una empresa privada de Lima*

		Competencias personales	Estrés
Competencias personales	Coeficiente Rho de Spearman	1,000	-,234*
	Sig. (bilateral)	.	,037
	N	80	80
Estrés	Coeficiente Rho de Spearman	-,234*	1,000
	Sig. (bilateral)	,037	.
	N	80	80

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

En la Tabla 2 se observó una relación inversa y significativa entre la dimensión competencias personales y el estrés laboral ($Rho = -0,234$; $p = 0,037$). Este resultado mostró que mayores niveles de competencias personales se asociaron con menores niveles de estrés laboral.

Tabla 3. *Correlación entre aceptación de uno mismo y estrés en una empresa privada de Lima*

		Aceptación de uno mismo	Estrés
Aceptación de uno mismo	Coeficiente Rho de Spearman	1,000	-,257*
	Sig. (bilateral)	.	,022
	N	80	80
Estrés	Coeficiente Rho de Spearman	-,257*	1,000
	Sig. (bilateral)	,022	.
	N	80	80

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

En la Tabla 3 se identificó una relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión aceptación de uno mismo y de la vida y el estrés laboral ($Rho = -0,257$; $p = 0,022$). Esto indicó que mayores niveles de aceptación personal se asociaron con menores niveles de estrés laboral en los trabajadores participantes.

IV. DISCUSION

Los resultados del presente estudio evidenciaron una relación inversa, baja y estadísticamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en trabajadores de una

empresa privada de Lima durante el año 2025 ($Rho = -0,234$; $p = 0,037$). Esto indica que los trabajadores que presentaban mayores niveles de resiliencia tendían a experimentar menores niveles de estrés laboral. Aunque la magnitud de la correlación fue baja, el hallazgo permite reconocer que la resiliencia constituye un recurso personal que influye en la manera en que los trabajadores afrontan las exigencias y tensiones presentes en el entorno laboral.

Este resultado coincide con lo reportado por Schutz et al., quienes identificaron una relación significativa entre resiliencia y estrés ocupacional en profesionales de enfermería. Del mismo modo, Barreto y Porta también encontraron relaciones negativas entre ambas variables, señalando que mayores niveles de resiliencia se asociaban con menor percepción de estrés laboral. Estos hallazgos permiten observar que, en diferentes contextos sanitarios, la resiliencia se relaciona con una mejor capacidad de adaptación frente a situaciones de presión emocional y sobrecarga laboral.

Sin embargo, la magnitud baja de la correlación encontrada en el presente estudio evidencia que el estrés laboral no depende únicamente de factores personales. Existen también elementos organizacionales y ambientales que pueden influir en la percepción de estrés, como la carga de trabajo, el clima laboral, las responsabilidades asignadas y las demandas emocionales propias del servicio. Esto podría explicar por qué algunos trabajadores, aun presentando características resilientes, continúan experimentando niveles importantes de estrés laboral.

Asimismo, los resultados difieren parcialmente de investigaciones como las desarrolladas por Montero y Zuluaga, así como por Cuentas y Mamani, quienes no encontraron relaciones estadísticamente significativas entre resiliencia y estrés laboral. Estas diferencias podrían relacionarse con las características de la población estudiada, el contexto institucional, el tamaño muestral y las particularidades de cada entorno de trabajo. En ese sentido, la relación entre resiliencia y estrés laboral puede variar dependiendo de las condiciones laborales y emocionales presentes en cada institución.

Respecto al primer objetivo específico, se identificó una relación inversa, baja y significativa entre la dimensión competencias personales y el estrés laboral ($Rho = -0,234$; $p = 0,037$). Este resultado permite comprender que trabajadores con mayores niveles de autoconfianza, perseverancia, independencia y capacidad para afrontar

dificultades tienden a percibir menores niveles de estrés laboral. En la práctica, estas características personales pueden favorecer una mejor adaptación frente a situaciones complejas, permitiendo respuestas más estables ante las demandas del trabajo cotidiano.

Este hallazgo guarda relación con lo planteado por Wagnild y Young, quienes sostienen que las competencias personales representan uno de los componentes centrales de la resiliencia, debido a que fortalecen la capacidad de afrontamiento frente a situaciones adversas. Del mismo modo, desde el Modelo de Sistemas de Betty Neuman, estas competencias pueden interpretarse como mecanismos de protección que ayudan al trabajador a mantener estabilidad emocional frente a los factores estresantes presentes en el entorno laboral.

En relación con el segundo objetivo específico, se encontró una relación inversa, baja y estadísticamente significativa entre la dimensión aceptación de uno mismo y de la vida y el estrés laboral ($Rho = -0,257$; $p = 0,022$). Este resultado mostró que los trabajadores que evidenciaban mayor capacidad para aceptar sus experiencias personales y adaptarse a situaciones difíciles tendían a presentar menores niveles de estrés laboral. Además, esta dimensión presentó un coeficiente ligeramente mayor al observado en competencias personales, lo que sugiere una participación importante de la aceptación personal en la forma en que los trabajadores enfrentan las exigencias emocionales del entorno laboral.

Desde el enfoque teórico de Wagnild y Young, la aceptación de uno mismo y de la vida permite desarrollar una visión más equilibrada frente a situaciones difíciles, favoreciendo una mejor regulación emocional. En contextos laborales relacionados con la atención en salud mental, donde el contacto con el sufrimiento y las demandas emocionales suele ser constante, esta capacidad podría contribuir a disminuir el impacto psicológico asociado al trabajo diario.

Entre las limitaciones del estudio se reconoce que la investigación fue desarrollada en una sola empresa privada y con una muestra específica de trabajadores, situación que limita la posibilidad de generalizar los resultados a otras poblaciones o instituciones. Asimismo, el diseño transversal permitió identificar relación entre las variables, pero no establecer causalidad. Del mismo modo, la información fue recolectada mediante instrumentos de autorreporte, por lo que las respuestas dependieron de la percepción individual de cada participante.

A pesar de ello, los hallazgos obtenidos aportan evidencia sobre la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada vinculada al área de salud mental, contexto donde aún existe limitada producción científica. Además, los resultados permiten considerar la importancia de fortalecer recursos personales orientados al afrontamiento emocional y al bienestar psicológico dentro del ámbito laboral.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que existe una relación inversa, baja y estadísticamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima durante el año 2025 ($Rho = -0,234$; $p = 0,037$). Esto indica que los trabajadores con mayores niveles de resiliencia tendían a presentar menores niveles de estrés laboral.

Respecto al primer objetivo específico, se concluye que la dimensión competencias personales presentó una relación inversa, baja y significativa con el estrés laboral ($Rho = -0,234$; $p = 0,037$). Este resultado muestra que aspectos como la autoconfianza, la perseverancia y la capacidad para afrontar dificultades se relacionaron con menores niveles de estrés en los trabajadores evaluados.

En relación con el segundo objetivo específico, se concluye que la dimensión aceptación de uno mismo y de la vida presentó una relación inversa, baja y significativa con el estrés laboral ($Rho = -0,257$; $p = 0,022$). Esto evidenció que los trabajadores con mayor capacidad para aceptar y afrontar sus experiencias personales tendían a presentar menores niveles de estrés laboral.

De manera general, los resultados permiten reconocer que la resiliencia constituye un recurso personal relacionado con la forma en que los trabajadores afrontan las exigencias emocionales y laborales presentes en su entorno de trabajo.

VI. REFERENCIAS

1. Consejo Internacional de Enfermeras. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras [Internet]. 2023. [Consultado el 8 marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.icn.ch/sites/default/files/2023>
2. Organización Mundial de la Salud. La OMS pone en marcha una nueva iniciativa para mejorar la preparación frente a pandemias [Internet]. 2023. [Consultado el 8 marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/26-04-2023->

3. Alameddine M, Bou-Karroum K, Ghalayini W, Abiad F. Resilience of nurses at the epicenter of the COVID-19 pandemic in Lebanon. *International Journal of Nursing Sciences* [Internet]. 2021; 8(4), 432-438. [Consultado el 8 marzo de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.08.002>
4. Shahraki A, Mardani H. Assessment of the relationship between mental Health and job stress among nurses. *Pars Journal of Medical Sciences* [Internet]. 2022; 8(3): 34-40. [Consultado el 8 marzo de 2024]. Disponible en: https://jmj.jums.ac.ir/article_700222.html?lang=enpandemia
5. Molina M, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo* [Internet]. 2019; 65(25): 177-185. [Consultado el 9 marzo de 2024]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf> [fayuda-a-calmar-emociones-y-adaptarse-a-la-nueva-realidad-por-la-covid-19](https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf#fayuda-a-calmar-emociones-y-adaptarse-a-la-nueva-realidad-por-la-covid-19)
6. Schultz C, Colet C, Benetti E, Tavares J, Stumm F, Treviso P. A resiliência e a redução do estresse ocupacional na Enfermagem. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2022;30. [Consultado el 24 de marzo de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692022000100340&tlng=pt
7. Montero K, Zuluaga S. Resiliencia y estrés laboral en los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje [Internet, tesis]. Colombia: Universidad de La Costa; 2021. Disponible en: <https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/a864fb17-5ee8-4c79-8afb-9d5b1bb41451/content>
8. Wagnild GM, Young HM. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *J Nurs Meas.* 1993;1(2):165-178. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F07521-000>
9. Neuman B, Fawcett J. *The Neuman Systems Model* (5th ed.). Pearson; 2011.
10. Gray-Toft, P, Anderson G. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment* [Internet]. 1981; 3(6): 11-23
11. Barreto G. Resiliencia, salud mental y estresores laborales en enfermeros de áreas Covid-19 de hospitales de Lima, 2021 [Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2022. [Consultado el 9 marzo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5714>
12. Porta M. Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022 [Internet]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2022.

[Consultado el 9 marzo de 2024]. Disponible en:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1757>

13. Cuentas L, Mamani H. Resiliencia y estrés laboral de los profesionales de enfermería del área Covid de la Microred Cono Sur de Tacna 2021 [Internet]. Ica: Repositorio Universidad Autónoma de Ica; 2022. [Consultado el 9 marzo de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1460>

VII. ANEXOS

Anexo N° 1: Instrumentos

Instrumento 1: CUESTIONARIO ACERCA DE RESILIENCIA

I. Instrucciones

A continuación, se presentan interrogantes que deben ser respondidas eligiendo una de las opciones disponibles.

Escala	Valor
1	“Totalmente en desacuerdo”
2	“En desacuerdo”
3	“Ligeramente en desacuerdo”
4	“Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”
5	“Ligeramente de acuerdo”
6	“De acuerdo”
7	“Totalmente de acuerdo”

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5	6	7
COMPETENCIAS PERSONALES								
1.	Generalmente, soy capaz de manejar situaciones difíciles.							
2.	Me siento orgulloso de los logros que he alcanzado.							
3.	Puedo gestionar varias tareas al mismo tiempo.							
4.	Tiende a ser una persona con determinación.							
5.	No me intimida enfrentar desafíos, ya que tengo la experiencia necesaria.							
6.	Siento curiosidad por una amplia variedad de temas.							
7.	Siempre encuentro razones para mantener una actitud positiva.							
8.	En algunas situaciones, mi inseguridad puede ser beneficiosa.							
9.	En momentos críticos, soy alguien en quien se puede confiar.							
10.	Considero que mi vida tiene un propósito y no pasa desapercibida.							

11.	Cuando enfrento dificultades, soy capaz de encontrar soluciones efectivas.							
ACEPTACIÓN DE UNO MISMO Y LAVIDA								
12.	Con regularidad, enfrento lo que sucede con una actitud estoica.							
13.	Poseo una autoestima sólida y positiva.							
14.	Me defino como una persona que, gracias a la disciplina mental, alcanza sus objetivos							

Calificación	Puntaje
Alto	71 – 98 puntos
Medio	43 - 70 puntos
Bajo	12 – 42 puntos

Instrumento 2: CUESTIONARIO PARA ESTRÉS EN ENFERMERÍA

Escala	Valor
0	Nunca
1	A veces
2	Frecuentemente
3	Muy frecuentemente

Nº	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1	Mi estado emocional se ve alterado cuando interrumpen constantemente mis actividades laborales.				
2	Me genera ansiedad recibir observaciones críticas por parte de un médico.				
3	El sufrimiento de los pacientes me afecta emocionalmente cuando estoy a cargo de su cuidado.				
4	Cuando el paciente no presenta mejoría a pesar de mis esfuerzos, mi ánimo se ve comprometido.				
5	Me incomoda no mantener una relación armoniosa con mi superior inmediato.				
6	Hablar sobre la muerte de un paciente no me resulta indiferente.				
7	A veces siento la necesidad de expresar mis emociones con mis compañeros de trabajo.				
8	La pérdida de un paciente representa para mí una experiencia muy dolorosa.				
9	Considero que los desacuerdos con ciertos médicos son casi inevitables.				
10	Me invade el temor de cometer errores cuando la vida de un paciente está en mis manos.				
11	Sería reconfortante saber que mi jefe fomenta un ambiente en el que se pueda compartir emocionalmente				
12	Fui cercano(a) a pacientes que ya han fallecido.				
13	Me causa pesar que haya médicos ausentes cuando su presencia es más necesaria.				
14	En algunas ocasiones, manifiesto mi desacuerdo con el tratamiento prescrito a un paciente.				

15	No me considero suficientemente capacitado para brindar apoyo emocional a los familiares de un paciente que ha fallecido.				
16	Aunque soy consciente de que no es lo más adecuado, a veces necesito un espacio para desahogar mis emociones negativas hacia ciertos pacientes.				
17	Recibo información limitada sobre la evolución clínica de algunos pacientes.				
18	No siempre logro responder de forma completa a todas las preguntas que formulan los pacientes.				
19	En ausencia del médico, me he visto obligado a tomar decisiones complejas.				
20	He trabajado en turnos con escasez de personal.				
21	El sufrimiento humano me genera una respuesta emocional significativa.				
22	En determinadas ocasiones, se me dificulta colaborar con ciertos compañeros de trabajo.				
23	Reconozco la necesidad de mejorar mi preparación para ofrecer apoyo emocional cuando se requiere.				
24	Debo mantener una actitud resiliente cuando mi labor es objeto de cuestionamientos por parte de un superior.				
25	Me causa incomodidad recibir asignaciones de turnos sin previo aviso.				
26	Considero que, en algunas situaciones, los médicos deberían justificar con mayor claridad los tratamientos indicados.				
27	Aunque no me corresponde, frecuentemente realizo tareas administrativas.				
28	A menudo carezco de tiempo o recursos para motivar a alguien en su proceso de recuperación.				
29	Tengo que hacer un gran esfuerzo para poder convivir laboralmente con ciertos colegas.				
30	No dispongo de suficiente tiempo para cumplir con todas mis responsabilidades.				
31	En las urgencias, lamentablemente, no siempre hay un médico disponible.				
32	Me resulta difícil explicar con claridad el estado de salud de un paciente.				

33	No tengo conocimiento suficiente sobre el funcionamiento del equipo con el que trabajo.				
34	La falta de personal es un problema grave.				

Anexo 4: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



PSICOTÉCNICOS S.A.C.

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Chorrillos, 2 de enero 2026

Señorita: Diana Leandra Condori Machaca
Universidad Norbert Wiener

Presente. -

ASUNTO: Autorización para aplicación de instrumento de investigación.

De mi consideración:

Por medio de la presente, me permito saludarle cordialmente y a su vez expresar que, en calidad de Gerente General de Psicotécnicos S.A.C., **AUTORIZO** la aplicación de los instrumentos de investigación de encuestas del proyecto titulado: **"Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima, 2025"**, el cual será desarrollado por la Srta. Diana Leandra Condori Machaca.

La citada investigación se llevará a cabo, con el objetivo de recopilar datos para el cumplimiento de sus fines del trabajo de investigación.

La institución brindará las facilidades necesarias para la recolección de la información, respetando los principios éticos, de confidencialidad y el uso de los instrumentos durante el periodo 3 y 4 de enero 2026.

Atentamente,


Elisa Soledad Serpa Reyes.
Gerente General de Psicotécnicos S.A.C.

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-12	2%
3	Internet	ciencialatina.org	1%
4	Internet	repositorio.unfv.edu.pe	1%
5	Internet	repositorio.escuelakhipu.edu.pe	1%
6	Internet	repositorio.unica.edu.pe	1%
7	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-15	<1%
10	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-12-06	<1%