



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA
EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE
SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA
AZÁNGARO PUNO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GLADYS PAOLA IBEROS PUMA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
PSICÓLOGO**

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA
EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE
SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA
AZÁNGARO PUNO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GLADYS PAOLA IBEROS PUMA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
PSICÓLOGO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA

PRIMER MIEMBRO

:

Mgtr. SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

ASESOR DE TESIS

:

Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

SALUD PUBLICA – P13



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

RESOLUCIÓN DECANAL N° 051 -2025-D-FCS-UANCV

Juliaca, 18 de marzo del 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-CU-187 en el cual solicita fecha y hora para Sustentación de Tesis y el Dictamen de Aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del trabajo de investigación titulado: : **ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023**

CONSIDERANDO:

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias de la Salud, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Ratificar a los jurados para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **PSICOLOGO** del (la) bachiller: **IBEROS PUMA GLADYS PAOLA** habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * **Presidente** : **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**
- * **1er. Miembro** : **Mgtr. SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI**
- * **2do. Miembro** : **Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE**
- * **Asesor (a)** : **Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO**

SEGUNDO: Fijar la programación de Sustentación de Tesis para el:

DIA : **MIÉRCOLES 19 DE MARZO DEL 2025**
HORA : **15:00 HORAS**
LOCAL : **Salón de Grados de la Facultad de Ciencias de la Salud**

TERCERO: Realizado la Sustentación, el Jurado levantará el Acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

CUARTO: La Dirección de la Escuela Profesional de Psicología, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud y el jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.


**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**
Dra. Ingrid Liz Quispe Ticona
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CEP: 39216

DISTRIBUCIÓN:
 - Jurados (3)
 - Interesado (1)
 - Asesor de Tesis (1)
 - Archivo FCS 2023(1)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN DECANAL N° 047-2025-D-FCS-UANCV

Juliaca, 17 marzo del 2025

VISTOS: Exp. 698-2025, presentada por el(la) egresado(a) **IBEROS PUMA GLADYS PAOLA**, quién ha solicitado cambio del segundo miembro para revisión del Informe Final de Investigación conducente a optar el título profesional de **PSICÓLOGO**

CONSIDERANDO: Que, según la resolución N° 1586-2024-UI-FCS UANCV, se aprueba la opinión del informe final (borrador de Tesis) titulado: **ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023** teniendo como Jurados designados por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, a los siguientes Docentes:

- * **Presidente** : Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA
- * **1er. Miembro** : Mgtr. SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI
- * **2do. Miembro** : Dr. FREDY CATAORA YUCRA
- * **Asesor (a)** : Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, la Unidad de Investigación ha emitido el Oficio N° 001-2025-UI-FCS-UANCV-J solicitando la emisión de la resolución cambio del segundo miembro del jurado, por demora excesiva y falta de tiempo y;

Estando el informe favorable de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR EL CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO designados a el (la) egresado(a) **IBEROS PUMA GLADYS PAOLA**, para la revisión del informe Final de investigación titulado: **ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023** para optar al Título Profesional **PSICÓLOGO** debiendo quedar a partir de fecha, de la siguiente manera:

- * **Presidente** : Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA
- * **1er. Miembro** : Mgtr. SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI
- * **2do. Miembro** : Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE
- * **Asesor (a)** : Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

SEGUNDO: Disponer que los miembros del Jurado designados den continuidad al trámite de evaluación y calificación del proyecto de tesis, borrador de tesis o sustentación de tesis, según sea el caso que se presente en cada expediente. Quedando válido en sus demás disposiciones la Resolución Decanal de aprobación de proyecto de tesis, que se menciona en el considerando.

TERCERO: La Facultad de Ciencias de la Salud, la Unidad de Investigación, la Dirección de la Escuela Profesional de psicología y la Secretaría Académica de la Facultad, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dra. Ingrid Liz Quispe Ticona
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CBP: 39216

DISTRIBUCIÓN
Jurados,
EP. Teología Médica
UI, Interesados, Arch.
EVO/



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN DECANAL N°1586-2024-D-FCS-UANCV

Juliaca, 29 de noviembre del 2024

VISTOS:

El Informe N° 151-2024-UI-FCS-UANCV-J emitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, de fecha 28 de noviembre del egresado (a) **IBEROS PUMA GLADYS PAOLA** quien solicita la aprobación del Informe Final Titulado: **ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023** conducente para optar el título Profesional de: **PSICÓLOGO**

CONSIDERANDO

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento a la Resolución N° 102-2023-CF-FCS-UANCV y con la aprobación del informe final por los siguientes miembros de jurado y asesor:

- * **Presidente** : **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**
- * **1er. Miembro** : **Mgtr. SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI**
- 2do. Miembro** : **Dr. FREDY CATAORA YUCRA**

- * **Asesor (a)** : **Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO**

Estando la opinión técnica favorable de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento interno de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria N° 24661 y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, el **INFORME FINAL** de **INVESTIGACIÓN**, presentado por el (la) egresado (a) **IBEROS PUMA GLADYS PAOLA**, para optar el Título Profesional de **PSICÓLOGO** Con la Tesis Titulado : **ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023** correspondiente a la línea de investigación Salud Publica

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y secretaria académica de la facultad de ciencias de la salud , quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese.



Distribución: Decanato, EP. Psicología secretaria Académica, Archivo.

**RESOLUCIÓN DECANAL N°927-2024-D-FCS-UANCV**

Juliaca, 24 de julio del 2024

VISTOS: Exp. 2024-CU-7734 presentada por el(la) egresado(a) **IBEROS PUMA GLADYS PAOLA**, quien ha solicitado cambio del, asesor del Proyecto de Investigación conducente para optar el título profesional de **PSICÓLOGO**,

CONSIDERANDO: Que, según Resolución Decanal N° 028-2024-D-FCS-UANCV, se aprueba el Proyecto de Tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023** teniendo como jurados y asesor designados por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, a los siguientes Docentes:

- * **Presidente** : Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATAORA
- * **1er. Miembro** : M,Sc. MARIA ANTONIETA LOAYZA LOPEZ
- * **2do. Miembro** : Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA

- * **Asesor(a)** : Dra. HAYDEE DABILUZ QUISPE QUISPE

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento de la Unidad de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud, la Unidad de Investigación ha emitido el **Oficio N°317-2024-UI-FCS-UANCV-J** solicitando la emisión de la resolución de cambio del asesor por motivos que no cuentan con vínculo laboral con la UANCV; y,

Estando el informe favorable de la Dirección de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92 N° 739 y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR EL CAMBIO DEL ASESOR designados a él (la) egresado (a) **IBEROS PUMA GLADYS PAOLA** para la revisión del proyecto de investigación titulado: **ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023** para optar al Título Profesional de **PSICÓLOGO** debiendo quedar a partir de fecha, de la siguiente manera:

- * **Presidente** : Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATAORA
- * **1er. Miembro** : M,Sc. MARÍA ANTONIETA LOAYZA LÓPEZ
- * **2do. Miembro** : Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA

- * **Asesor(a)** : Dra. SANDRA AEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

* **SEGUNDO:** Disponer que los miembros del Jurado designados den continuidad al trámite de evaluación y calificación del proyecto de tesis, borrador de tesis o sustentación de tesis, según sea el caso que se presente en cada expediente. Quedando válido en sus demás disposiciones la Resolución Decanal de aprobación de proyecto de tesis, que se menciona en el considerando.

TERCERO: La Facultad de Ciencias de la Salud, la Unidad de Grados y Títulos, la Dirección de la Escuela Profesional de y la Secretaría Académica de la Facultad, quedan encargados de cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese.



Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE
COP2034
DECANA

DISTRIBUCIÓN

Jurados,
EP Obstetricia
UI, Interesados, Arch.
EVCV



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN DECANAL N° 028-2024-D-FCS-UANCV

Juliaca, 12 de enero del 2024

VISTOS:

El Informe N° 003-2024-UI-FCS-UANCV-J emitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, y la copia del acta de Registro de la propuesta de Investigación de fecha 03 de enero de la E.P. Psicología, folio 000004;

CONSIDERANDO:

Que, el (la) egresado(a): **IBEROS PUMA GLADYS PAOLA**, ha presentado y solicitado la aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023** correspondiente a la línea de investigación: **SALUD PÚBLICA**;

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento a la Resolución N° 102-2023-CF-FCS-UANCV comunico que el **Comité de Investigación** para la evaluación de la propuesta de Investigación está conformado por los siguientes docentes:

- * **Presidente** : **Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATAORA**
- * **1er. Miembro** : **M,Sc. MARIA ANTONIETA LOAYZA LOPEZ**
- * **2do. Miembro** : **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**

Que, la Directora de la Unidad de Investigación ha emitido la Opinión Técnica N° 010-2024-UANCV-FCS-UI-CI sobre la evaluación de la propuesta de investigación, emitiendo opinión favorable para que se emita la resolución de aprobación de la propuesta de investigación;

Estando opinión técnica favorable de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR, la **PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el (la) egresado(a) **IBEROS PUMA GLADYS PAOLA**, para optar el Título Profesional de **PSICÓLOGO** titulado: **ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023**

La Propuesta de Investigación deberá **ejecutarse** de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR(A) DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** al(la) Docente Ordinario(a) de la Facultad de Ciencias de la Salud, **Dra. HAYDEE DABILUZ QUISPE QUISPE**.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y la Directora de la Escuela Profesional de Psicología, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese.



ELIZABETH VARGAS ONOFRE
C.F. 2024

Distribución: Decanato, EP: Psicología, Secretaría Académica, Archivo.



ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
7	enfoncologica2021.sld.cu Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS



Título de la tesis	
<p>ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023</p>	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	GLADYS PAOLA IBEROS PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70308436
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-9218-2269
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANDRA ALEJANDRA FERNÁNDEZ MACEDO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01309221
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-4145-7030
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	INGRID LIZ QUISPE TICONA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02449475
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02379055
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ELIZABETH VARGAS ONOFRE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29216323

Datos de investigación	
Línea de investigación	SALUD PÚBLICA - P13
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Azángaro</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.0320365 Longitud: -15.0320365</p> <p>https://maps.app.goo.gl/1Mta9hu3id2WscPw7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2024 – Marzo 2025
URL de disciplinas OCDE	<p>Salud pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05</p> <p>Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00</p>
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CERESCHI VELASQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

[Firma]

Dr. María Amparo del Pilar Chambi Catacora
DIRECTORA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo GLADYS PAOLA IBEROS PUMA, identificado con DNI Nro. 70308436 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

PSICOLOGÍA

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico** denominada: ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023

Asesorado por: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

Es un tema original.

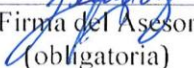
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 03 de ABRIL del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres, Cosme y Gladys, por su abnegado apoyo, fuente de alegría para ellos; a mis hermanos y sobrinos, Ronald, Carla, Álvaro y Adriana, me brindaron comprensión y apoyo moral a lo largo de mi carrera profesional.



AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. Sandra Alejandra Fernández Macedo por su apoyo durante el proceso para el éxito de este proyecto.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO.....	1
1.1.1. Problema General.....	2
1.1.2. Problema Especifica.....	2
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.3. OBJETIVOS.....	3
1.3.1. Objetivo General.....	3
1.3.2. Objetivos Específico.....	3
1.4. HIPÓTESIS.....	4
1.4.1. Hipótesis general.....	4
1.4.2. Hipótesis específica.....	4
1.5. VARIABLES.....	4
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	5



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- 2.1. ANTECEDENTES BASE DE DATOS ESTRÉS.....6
 - 2.1.1. A nivel internacional..... 6
 - 2.1.2. A nivel nacional..... 8
 - 2.1.3. A nivel local 10
- 2.2. MARCO TEÓRICO 11
- 2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 22
 - 2.3.1. Estrés 22
 - 2.3.2. Estrés Laboral..... 22
 - 2.3.3. Resiliencia..... 22
 - 2.3.4. Resiliencia en el Ámbito de la Salud 23

CAPÍTULO II

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. DISEÑO 24
- 3.2. TIPO..... 24
- 3.3. MÉTODO 24
- 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 24
 - 3.4.1. Población y muestra 24
 - 3.4.2. Muestra 24
- 3.5. TECNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS 25
- 3.6. PLAN DE RECOLECCION DE DATOS 26
- 3.7. CONTRASTACION DE HIPOTESIS 26
- 3.8. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 27



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

CONCLUSIONES..... 45

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 47

ANEXOS..... 57

ANEXO 1. MATRIZ DE SISTEMATIZACION DE DATOS 58

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO 66

ANEXO 4. INSTRUMENTO **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXO 5. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 72

ANEXO 6. AUTORIZACION DONDE SE REALIZO LA INVESTIGACION 75



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1 RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA	29
TABLA 2 RELACIÓN ENTRE AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y LA RESILIENCIA,.....	33
TABLA 3 RELACIÓN ENTRE DESPERSONALIZACIÓN Y LA RESILIENCIA	37
TABLA 4 RELACIÓN ENTRE LA REALIZACIÓN PERSONAL Y LA RESILIENCIA	41



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
TABLA 1 RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA	30
TABLA 2 RELACIÓN ENTRE AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y LA RESILIENCIA.,.....	34
TABLA 3 RELACIÓN ENTRE DESPERSONALIZACIÓN Y LA RESILIENCIA	38
TABLA 4 RELACIÓN ENTRE LA REALIZACIÓN PERSONAL Y LA RESILIENCIA	42



RESUMEN

La investigación abarca determinar la relación de estrés laboral y la resiliencia en el Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro 2023.

Metodología: diseño no experimental, enfoque cuantitativo, tipo correlacional transversal. Utilizamos muestra 87 profesionales. **Resultados:** el análisis de investigación muestra pruebas de chi-cuadrado ($p < 0.05$), 42.5% profesionales conciben altos niveles de estrés laboral cuya resiliencia es siempre, casi siempre que evidencia impacto negativo del estrés elevado en la adaptación. Asimismo, 28.7% muestran nivel medio de estrés con resiliencia media, mientras 28.7% nivel bajo de estrés resiliencia alta. **Conclusión:** comprobada según el análisis en tablas y gráficos, estrés laboral elevado tiene relación con menores niveles de resiliencia. Muestra implementar estrategias propias para disminuir el estrés para potenciar la capacidad de responsabilidad de los profesionales.

Palabras clave: Estrés, resiliencia, agotamiento emocional, despersonalización, adaptación



ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between work-related stress and resilience at the José Domingo Choquehuanca Health Center, Azángaro 2023.

Methodology: non-experimental design, quantitative approach, cross-sectional correlational type. We used a sample of 87 professionals. Results: The research

analysis shows chi-square tests ($p < 0.05$), 42.5% of professionals conceive high levels of work-related stress whose resilience is always, almost always showing

a negative impact of high stress on adaptation. Likewise, 28.7% show medium levels of stress with medium resilience, while 28.7% show low levels of stress

with high resilience. Conclusion: According to the analysis in tables and graphs, high work-related stress is related to lower levels of resilience. It shows the need

to implement own strategies to reduce stress to enhance the responsibility capacity of professionals.

Keywords: Stress, Resilience, Emotional exhaustion, Depersonalization, Adaptation.



INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una de las amenazas que se presenta en casi todas las instituciones en el desempeño laboral de los empleados. En el sector Salud, los altos niveles de estrés genera trastornos de ansiedad, depresión y enfermedades cardiovasculares. Para ello, la resiliencia resulta un factor clave para mitigar efectos negativos del problema tratando fortalecer el bienestar del personal sanitario.

El presente estudio hemos diseñado analizar relación de estrés laboral y resiliencia profesionales que laboran Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, identificar estrategias adecuadas para promover mayor resiliencia correspondiente. Para ello, hemos empleado como metodología eficaz una investigación cuantitativa utilizando como instrumento de acopio de datos encuestas para luego preparar tablas estadísticas para adquirir los resultados deseados.

Los hallazgos recabados permitirán tomar nuevas estrategias a fin de potenciar la resiliencia del personal sanitario desarrollando programas de apoyo emocional y fortalecimiento este factor para poner en tapete futuras investigaciones en el campo de salud. El trabajo está dosificado por cuatro capítulos:

Capítulo I; presentamos Aspectos generales.

Capítulo II, se ha desarrollado Marco teórico.

Capítulo III, analizamos la Metodología aplicada.

Capítulo IV, absolvemos los resultados con criterios de discusión.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO

Con la presencia de la pandemia COVID 19, el estrés laboral de los profesionales de Salud se ha convertido un problema transnacional. La Organización Mundial de Salud (OMS) menciona: el estrés emocional y físico entre los trabajadores de la Salud ha excedido su capacidad de atención a los usuarios con la pandemia, ha generado agotamiento severo, ansiedad y estrés relacionado con el trabajo(1). En muchos países ha disminuido personal médico, las enfermedades han provocado escases de condiciones laborales, afectando negativamente bienestar mental y emocional de los profesionales.

Las investigaciones recientes recomiendan la resiliencia se ha convertido como factor protector clave que ayuda a los trabajadores de salud superar estos desafíos negativos. En Reino Unido, profesionales con mayores niveles de resiliencia demostraron mejores capacidades de manejo del estrés y menor riesgo de agotamiento.(1)

En el Perú, el impacto del estrés laboral de personal de salud, durante la pandemia, los hospitales, Centros de salud y profesionales han enfrentado sobrecargas, falta de equipo de protección personal y largas jornadas de trabajo



donde el personal usuario se han encontrado con niveles de estrés alto y agotamiento. Los estudios realizados en diferentes nosocomios del país han encontrado resultados positivos donde los profesionales con altos niveles de resiliencia han prestado sus trabajos con mejores condiciones de manejo de estrés, contribuyendo el bienestar emocional y calidad de atención.

En el Centro de Salud José Domingo Choquehuanca de Azángaro, los profesionales de salud no cuentan con instrumentos y recursos necesarios, enfrentan largas jornadas de trabajo en ambientes rústicos limitado a apoyo técnico, psicológico e implementación con la tecnología, como consecuencia, existe elevada carga de estrés laboral. Se encontró pocos programas para construir resiliencia en zonas rurales.

1.1.1. Problema General

PG. ¿Existe relación de estrés laboral y resiliencia en profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro?

1.1.2. Problema Especifica

PE1. ¿Cómo percibe relación de agotamiento emocional y resiliencia profesionales Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro?

PE2. ¿Qué criterios muestra la despersonalización y resiliencia profesionales Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro?

PE3. ¿En qué condiciones percibe relación de realización personal y resiliencia profesionales Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro?



1.2. JUSTIFICACIÓN

1.2.1. Justificación teórica: En el sector Salud, el estrés laboral ha sido ampliamente investigado los efectos negativos en el aspecto mental y física de profesionales de Salud. Esta investigación ha brindado aportar conocimiento científico de relación de bienestar psicológico y estrés laboral Centro Salud José Domingo Choquehuanca - Azángaro, proporcionando bases teóricas de la problemática.

1.2.2. Justificación práctica: El estudio es relevante debido al descontento agravado por sobrecarga trabajo e incertidumbre ante Ley N° 30057 (SERVIR). La inseguridad sobre evaluaciones futuras y antecedentes como los despidos masivos en los años 90 generan ansiedad en los trabajadores. Identificar estos factores permitirá proponer estrategias para lograr bienestar y calidad de servicio.

1.2.3. Justificación metodológica: esta investigación analizó de forma rigurosa y sistemática los efectos psicológicos generando información útil para brindar condiciones laborales de bienestar de atención del usuario.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

OG. Determinar relación de estrés laboral y resiliencia en profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro.

1.3.2. Objetivos Específico

OE1. Percibir relación de agotamiento emocional y resiliencia profesionales Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro.



OE2. Analizar criterios que muestran relación de despersonalización y resiliencia profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro.

OE3. Evaluar condiciones que percibe relación de realización personal y resiliencia profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

HG. Existe relación significativa de estrés laboral y resiliencia en profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro.

1.4.2. Hipótesis específica

HE1. Percibe relación significativa de agotamiento emocional y resiliencia en profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro.

HE2. Existe criterios de relación significativa de despersonalización y resiliencia en profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro.

HE3. Existe relación significativa de realización personal y resiliencia en profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro.

1.5. Variables

Variable 1

- Estrés laboral

Variable 2

- Resiliencia

1.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES	TIPO DE VARIABLE
Variable 1: Estrés laboral	1.1. Agotamiento emocional	1.1.1. Cansancio frecuente 1.1.2. Sentimiento de fatiga 1.1.3. Agotamiento por trabajo 1.1.4. Desgaste emocional 1.1.5. Frustración por trabajo 1.1.6. Tiempo en el trabajo	a) Nunca=0 b) Pocas veces al año=1 c) Una vez al mes=2 d) Unas pocas veces al mes=3 e) Una vez a la semana=4	Ordinal
	1.2. Despersonalización	1.2.1. Falta de empatía 1.2.3. Trato humanizado 1.2.3. Afectando sensibilidad emocional 1.2.4. Falta de conexión emocional 1.2.5. Los pacientes culpan sus problemas.	f) Pocas veces a la semana=5 g) Todos los días=6	
Variable 2: Resiliencia	1.3. Realización personal	1.2.6. Empatía a los pacientes 1.2.7. Trato eficiente. 1.2.8. Efecto positivo en la vida de los pacientes 2.3.1. Me siento con energía en mi trabajo. 2.3.2. Ambiente agradable con mis pacientes. 2.3.3. Me siento estimulado. 2.3.4. Sensación de motivación.	a) Resiliencia muy Baja (1 a 126) b) Resiliencia baja (127 a 139) c) Resiliencia media (140 a 147) d) Resiliencia alta (148 a 175)	Ordinal



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel internacional

Jatobá et al.(3) "Impacto de Resiliencia en Brasil durante la Pandemia de COVID-19. **Objetivo:** analizar residencia durante la pandemia utilizando datos públicos de las autoridades sanitarias brasileñas. **Resultados:** mostraron insuficiencia obstaculizando impacto de gestión de la pandemia. **Conclusión:** coeficiente de potencial resiliente para utilizar aspectos críticos de desempeño que indica evaluación continua para identificar áreas para mejorar crisis repentinas.

Hernández y et al. (4) investigación. "Estrés laborales y nivel de resiliencia enfermeros Pandemia COVID 19 Hospital Provincial Santa Cruz del Norte, Mayabeque 2021". **Métodos:** observacional, descriptivo, corte transversal. Universo 54 enfermeros, seleccionados 38 enfermeros. Se aplicó escala de estrés laborales de Wagnild y Young, se realizó prueba piloto y se validaron los instrumentos. Se utilizaron distribución de frecuencia absoluta y valor porcentual, la comparación de proporciones se realizó mediante la prueba chi-cuadrado, con nivel de significancia para $P < 0,05$ Resultados: el 50% son



enfermeros técnicos, el 42 % tiene una experiencia laboral entre 4 a 10 años, globalmente existen escasos factores estresores en los enfermeros en un 79%. El nivel de resiliencia fue alto en un 55 %, tuvo como conclusión que existe suficiente experiencia laboral, escasos factores estresores influyeron en los enfermeros de zona roja, desarrollando ante la adversidad o el estrés, los cuales están fortalecidos por los pilares protectores de la resiliencia

Gómez (5) artículo titulado “Correlación de estrés laboral y resiliencia en médicos residentes de medicina familiar, México 2022”. **Objetivo:** determinar correlación de estrés laboral y resiliencia médicos residentes medicina familiar. **Metodología:** cuantitativo, tipo correlacional. **Estrategia:** aplicación formulario a médicos residentes, se encontró correlación negativa de estrés laboral y resiliencia, indica aumento de estrés laboral y disminución de resiliencia. **Resultados:** la promoción de gestión del estrés y el fortalecimiento de resiliencia son altamente beneficioso para mejorar el bienestar de médicos residentes. **Conclusión:** La implementación de programas para gestionar estrés y fomentar la resiliencia contribuye entorno laboral más saludable y efectivo en médicos residentes medicina familiar.

Smith y et al (6) Estudio: “Relación de estrés laboral y resiliencia profesionales de salud hospitales del Reino, 2021”. **Propósito:** determinar cómo la resiliencia afecta capacidad de empleados con estrés generado por sobrecarga pandemia COVID-19. **Metodología:** diseño correlacional cuantitativo. Técnica de encuestar 120 profesionales. **Resultados:** personas con mayores niveles de resiliencia son capaces de afrontar estrés laboral físico y emocional permite



mantener más eficaz y mejor salud mental. La resiliencia es factor clave para reducir efectos negativos del estrés laboral y recomiendan implementación de programas de resiliencia como medida preventiva para mejorar el bienestar de los empleados.

2.1.2. A nivel nacional

Huamán (7) tesis: "Relación de estresores laborales y resiliencia personal de enfermería Unidad cuidados intensivos, Hospital de Lima, 2021". **Metodología:** cuantitativo, correlacional, descriptivo, corte transversal, diseño no experimental. Se aplicó 2 cuestionarios a 76 enfermeras para medir los estresores laborales y resiliencia. **Resultados:** los estresores están relacionados con la resiliencia de jornada laboral de las enfermeras. **Conclusión:** la resiliencia es fundamental implementar estrategias que reduzcan los estresores laborales y proporcionen apoyo psicológico y social adecuado para mejorar la capacidad del personal en el entorno de trabajo.

Ccahua y Rodolfo (8) Objetivo: describir estrés laboral de enfermeras Hospital Rezola de Cañete, Lima, 2022. **Metodología:** cuantitativa, nivel correlacional. Encuesta a 82 enfermeras. **Hallazgo:** adaptación de problemas de salud para mejorar trabajo con fluidez. **Conclusión:** la resiliencia ayuda a prevenir problemas de salud, mejora el ambiente laboral desterrando el estrés.

Maguiña (9) artículo: "Estrés laboral y calidad de atención del profesional médico ESSALUD Lima 2023". **Objetivo:** determinar influencia de estrés laboral médicos Programa EsSalud de Lima, 2023. **Metodología:** enfoque cuantitativo, nivel correlacional, descriptivo, corte transversal, diseño no experimental.



Resultados: los estresores laborales en aspectos físico, psicológico y social muestran relaciones con resiliencia enfermeras durante la jornada laboral.

Conclusión: el estrés laboral se asocia moderadamente con calidad de atención brindada por trabajadores de Salud programa atención domiciliaria EsSalud Lima. La confiabilidad de capacidad muestra correlación moderada. Se encontró asociación moderada fuerte.

Barrios (10) Trabajo: "Estrés laboral y resiliencia personal asistencial Hospital público Ancash, 2022". **Objetivo:** determinar relación de estrés laboral y resiliencia personal asistencial Hospital público Ancash, 2022. **Metodología:** cuantitativo, correlaciona. Se aplicó cuestionario a 42 personas que presentan síntomas de COVID 19. **Resultados:** muestran niveles elevados de estrés laboral asociados con niveles bajos de resiliencia. **Descripción:** estrés negativo tiene impacto en la capacidad personal para adaptarse y recuperarse de las adversidades. **Conclusión:** la implementación de programas para fomentar la resiliencia contribuye entorno laboral saludable y efectivo para médicos residentes de medicina familiar.

Montenegro (11) Objetivo: "Determinar relación de estrés laboral y rendimiento laboral profesionales de enfermería Hospital II Tarapoto - EsSalud San Martín, Perú 2023. **Metodología.** cuantitativo, correlacional. Se aplicó cuestionario a profesionales de Salud dedicados a las actividades asistenciales. Resultados: la mayoría de los profesionales encuestados experimentan nivel medio de estrés que afecta rendimiento laboral. **Conclusión:** el ambiente físico, psicológico y social son traducidas con nivel moderada en el rendimiento laboral.



2.1.3. A nivel local

Flores (12) tesis: "Factores psicosociales y estrés laboral personal Salud de Hospital nivel II, Puno, 2022". **Objetivo:** establecer asociación de factores psicosociales y estrés laboral personal Salud de Hospital Puno. **Metodología:** enfoque cuantitativo, tipo correlacional. Se aplicó encuesta a 150 profesionales de Salud. **Resultado:** las condiciones laborales de carga de trabajo determinan estrés laboral de profesionales de Salud. **Conclusión:** los factores psicosociales son efectos para mejorar el bienestar y Salud mental y optimizar la calidad del cuidado que brindan.

Gamarra C, Inquilla G (13) trabajo: "Estrés y desempeño laboral personal Centro Salud Metropolitano llave, Puno – 2021". **Metodología:** cuantitativo, básico, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Se aplicó encuesta a 75 trabajadores. **Resultados:** muestran alto nivel de estrés favorece buen desempeño profesional. **Conclusión:** estrés laboral ponderativo en entorno de trabajo mejora bienestar del personal.

Cáceres (14) Trabajo: "Factores asociados estrés laboral personal Salud durante Pandemia COVID-19 Centro Salud Guadalupe, Juliaca – 2021". **Objetivo:** Determinar factores que influyen el estrés laboral personal Salud contexto COVID-19. **Metodología:** enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, tipo transversa. Se ha aplicado una encuesta a 33 profesionales de Salud. **Resultados:** existe correlación positiva fuerte de las variables, el coeficiente Rho de Spearman es $r_s = 0,684$.



Conclusión: los factores asociados influyen el estrés laboral del personal de Salud en contexto COVID-19, Centro Salud Guadalupe Juliaca, 2021.

Fernández y Morales (15) investigación titulada: "Estrés Laboral y Resiliencia Personal del Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro, Puno – 2022". **Objetivo:** examinar relación estrés laboral y resiliencia personal de Centro Salud José Domingo Choquehuanca. **Metodología:** enfoque cuantitativo, diseño correlacional, tipo descriptivo y transversal. Se ha tomado una encuesta a 40 profesionales de Salud. **Resultados:** muestran correlación negativa moderada estrés laboral y resiliencia, evidenciando mayor estrés, menor capacidad de resiliencia. **Conclusión:** nivel de estrés positivo y resiliencia afirmativa contribuyen significativamente en la gestión del estrés y mantenimiento de desempeño laboral adecuado.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Estrés laboral

La demanda por conocer las ventajas y desventajas de estrés laboral es muy requerida por personas arraigadas en el trabajo. El estrés laboral conceptuamos como un aspecto psicológico y fisiológico que una persona con síntomas de cualquier enfermedad puede ser atacada por este fenómeno corporal y psicológico que entorpece la jornada laboral de los trabajadores en una empresa o institución pública o privada. Cuando una persona percibe que las demandas del trabajo exceden sus capacidades para manejarlas y se sienten en falta de control sobre sus vidas personales o profesionales y como si estuvieran agotados emocionalmente debido a la demanda excesiva que excede los



recursos disponibles para manejarla, y se agrava aún más cuando las demandas exceden los recursos personales y laborales (16)

En general, es un problema crítico que afecta la calidad de atención que ofrecen los médicos y empuja a los trabajadores hacia problemas de ansiedad, depresión y enfermedades cardiovasculares, resultando en pérdida de productividad. Además, afecta negativamente la interacción trabajo-familia. (16), esto es explicado por la teoría de Karasek y Theorell un bajo control combinado con altas demandas es un factor crítico en el estrés laboral(17).

- **Agotamiento emocional**

Es un estado psicológico donde las personas sufren agotamientos emocionales de su entorno, que surge cuando los recursos emocionales se agotan ya que el individuo está expuesto a un estrés crónico y que es un fenómeno extremadamente complejo que puede describirse por medio de varios modelos psicológicos.(18)

El agotamiento tiene relaciones con el cansancio extremo al final de la jornada puede atribuirse por la sobrecarga del trabajo bajo responsabilidad de presión constante para cumplir con las expectativas, lo que conduce a una sensación persistente de sobrecarga laboral, presentado un cansancio mental constante durante el trabajo, lo que hace imposible realizar y lograr una interacción efectiva con los pacientes (19), Es un fenómeno complejo que puede ser comprendido a través de diversos modelos psicológicos. Desde la perspectiva de Maslach y Jackson hasta las teorías de Lazarus y Folkman, Bakker y Demerouti, y Figley, evidencian el agotamiento emocional resulta de una interacción dinámica entre demandas, recursos y la capacidad de afrontar el estrés. Las intervenciones efectivas deben centrarse en equilibrar estas demandas y proporcionar apoyo



adecuado para mitigar el impacto del agotamiento emocional. este tipo de agotamiento por sensación de cansancio.(20)

- **Sentimiento de vacío**

El sentimiento de vacío emocional puede sentir que no están marcando una gran diferencia en la vida de sus pacientes, lo que puede hacerlos sentir deprimidos y menos felices con su trabajo.(22)

- **Por trabajo**

Los profesionales de Salud se encuentran en situación más crítica por la naturaleza de encontrarse en presión alta en la atención a sus paciente.(23).

Los múltiples factores, uno es la alta carga de trabajo, trato con pacientes en condiciones críticas, presión por tomar decisiones rápidas y efectivas, falta de recursos necesarios contribuyen niveles elevados de estrés; como consecuencia pueden resultar agotamiento emocional, insatisfacción laboral y disminución en atender el cuidado a los pacientes traduce síntomas de fatiga, insomnio, ansiedad, y depresión (24)

El impacto se manifiesta también aumento de ausentismo, afectando eficiencia y eficacia en la atención al paciente (25) ; además, el estrés prolongado puede llevar a un deterioro en la calidad del trabajo, resultando en errores médicos y una atención menos efectiva, lo que pone en riesgo la salud y el bienestar de los pacientes.

- **Sentimiento de fatiga**

La fatiga se define como una sensación negativa para mantener un estado de ánimo positivo (26), las largas jornadas, la alta presión para ofrecer una atención de calidad y la exposición continua a situaciones emocionalmente intensas son algunas de las principales causas de agotamiento.



Estos cambios repercuten en el entorno profesional ya que dificulta ejecución de tareas. La fatiga prolongada lleva a la disminución en atención de los pacientes. Este estado también puede aumentar la susceptibilidad de estrés, ansiedad y depresión (27).

- **Agotamiento por trabajo**

Es un estado físico, emocional y mental donde el estrés laboral se ha convertido crónico y prolongado. Este fenómeno se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la realización personal, los cuales se detallarán a continuación:

- El agotamiento emocional es una sensación por demandas emocionales.
- Actitud cínica o negativa hacia los pacientes reflejada por falta de empatía.
- La disminución se asocia con falta de desempeño laboral.(29)

El agotamiento se identifica por carga excesiva de trabajo, falta de control de tareas asignadas, insuficiencia de recursos, todos ellos influyen largas horas de trabajo y constante contacto de presión alta que se convierte significativamente riesgo de agotamiento (31)

Las consecuencias del agotamiento son severas tanto a nivel personal como profesional. En el ámbito personal provocar trastornos del sueño, trastornos mentales (32).

- **Desgaste emocional**

El desgaste emocional se define como agotamiento desbordamiento emocional de situaciones estresantes y emocionalmente intensas, este fenómeno de cansancio, desánimo de capacidad para manejar las demandas emocionales del trabajo (34)



El desgaste emocional puede tener consecuencias significativas de bienestar personal profesional para enfrentar el estrés diario (36)

Los profesionales para proporcionar un cuidado empático y eficaz, lo que a su vez puede afectar negativamente la experiencia del paciente y la seguridad en el cuidado. Los recursos adecuados para enfrentar las demandas del trabajo pueden agravar estos efectos, creando un ciclo perjudicial que impacta tanto en el bienestar del profesional como en los resultados del cuidado proporcionado (37)

- **Frustración por trabajo**

La frustración persistente de los profesionales de salud puede intensificar desencadenamiento de problemas emocionales graves como estrés, ansiedad y depresión, deteriorando significativamente el bienestar general de los individuos(38), llevando a una sensación generalizada de insatisfacción, exacerbando profesionales para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo.(39)

Además, los profesionales que enfrentan un entorno laboral adverso pueden experimentar un decremento en la motivación, lo cual puede tener repercusiones serias en el bienestar de los pacientes.

Para mitigar estos efectos adversos, es esencial adoptar estrategias efectivas que reduzcan la frustración. Fomentar un entorno de trabajo colaborativo se presenta como una solución crucial en este contexto con valores de cooperación, el apoyo mutuo y el reconocimiento de los esfuerzos realizados con positivo significativo de satisfacción laboral. (41)

Un entorno de trabajo colaborativo no solo contribuye a la reducción de la frustración, sino que también puede generar soporte emocional y profesional



más sólido. Además, cohesiona creando espacio de trabajo más equilibrado y saludable.

Tiempo en el trabajo

El tiempo en el trabajo, o la cantidad de horas dedicadas al ejercicio profesional en forma significativa en el bienestar de la salud. El tiempo laboral afecta la eficiencia y calidad de atención al paciente.

Los turnos nocturnos y horarios irregulares, lo que puede afectar negativamente su bienestar general, esto a causa al tiempo excesivo en el trabajo puede llevar a una acumulación de estrés, fatiga y una reducción en la capacidad de recuperación, deteriorando tanto la calidad del trabajo como la salud del profesional(43)

El tiempo prolongado en el trabajo influye directamente en el agotamiento emocional, falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal que afecta el rendimiento laboral (43)

La exposición prolongada a situaciones estresantes y la falta de descanso adecuado pueden incrementar la fatiga y disminuir la eficacia y precisión en la atención al paciente, contribuye al agotamiento emocional. (43) La gestión efectiva del tiempo es esencial para mitigar estos efectos negativos y mantener un desempeño óptimo en el trabajo.

Desde una perspectiva de salud, el tiempo prolongado en el trabajo puede tener efectos perjudiciales tanto físicos como mentales. La falta de tiempo para la recuperación puede resultar en problemas como trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares y problemas musculoesqueléticos (44)

Mentalmente, el estrés crónico asociado con largas horas produce trastornos, deteriorando el bienestar general Para mitigar estos efectos, es fundamental



implementar estrategias de gestión del tiempo a nivel individual, como la planificación y la priorización de tareas, y a nivel organizacional, promoviendo implementación de horarios flexibles (44)

2.2.1.1. Despersonalización

Es la respuesta adaptativa manejar mejor la tensión emocional al distanciarse emocionalmente de sus experiencias, aunque a largo plazo puede afectar negativamente la salud mental (45), esta esta mejor explicado por alta demanda, como el trabajo en salud pública, pueden desarrollar despersonalización como una estrategia para conservar sus recursos emocionales y psicológicos. (46) Además, existe relación de agotamiento emocional y calidad del cuidado del paciente (47),. lo cual implica estabilidad del sistema de salud.(48)

- Ausencia de empatía

Es un fenómeno estrechamente ligado al síndrome de burnout (45) en la que experimentan distanciarse emocionalmente de sus pacientes, resultando en una disminución de la empatía que deteriora la relación profesional-paciente. Este distanciamiento actúa mecanismo de defensa de conservar recursos emocionales y psicológicos, lo que a su vez intensifica la falta de empatía (48), trayendo como consecuencia altos niveles de estrés y una tendencia a adoptar un enfoque más mecanicista y menos humanizado para la satisfacción del paciente (47) Además, puede exacerbada por la percepción de responsabilidad y culpa por los problemas de los pacientes, lo que intensifica el estrés y, en consecuencia, la despersonalización

- Trato humanizado

En la práctica médica, la despersonalización puede erosionar la calidad de la atención que experimentan altos niveles de estrés adoptando enfoque



mecanicista y menos humanizado hacia sus pacientes, lo que repercute en la insatisfacción del paciente, impactando negativamente de los profesionales con eficacia.(48)

- **Afectando sensibilidad emocional**

Se manifiesta cuando los profesionales, bajo la presión del estrés y la carga de trabajo, tratan a los pacientes como casos clínicos o números, en lugar de individuos únicos. Esta desconexión emocional puede tener consecuencias negativas en la atención de calidad del cuidado brindado

La despersonalización afecta la sensibilidad emocional de varias maneras. En primer lugar, reduce la capacidad de empatizar con los pacientes, ya que los profesionales despersonalizados tienden a mostrar una menor conexión emocional y sentimientos de los pacientes. Esta falta de empatía puede ser una estrategia de defensa frente al sufrimiento emocional, pero también disminuye la calidad de distanciamiento emocional puede incrementar el estrés y el agotamiento, creando un ciclo en el que el profesional se siente cada vez más desconectado y menos capaz de manejar las demandas emocionales Finalmente, la despersonalización proporciona profesionales menos sensibles emocionalmente pueden ofrecer una atención menos comprensiva. (48)

- **Falta de conexión emocional**

Este distanciamiento emocional se manifiesta cuando los profesionales comienzan a ver a los pacientes no como individuos con experiencias y sentimientos, sino como casos clínicos o números. Este fenómeno, a menudo es el resultado de empatía de calidad de las interacciones, afectando negativamente la satisfacción del paciente y los resultados del tratamiento (48)



Para abordar la falta de conexión emocional y la calidad del cuidado, es esencial implementar estrategias que promuevan una mayor empatía y conexión. La capacitación en habilidades interpersonales y la formación en técnicas de comunicación efectiva pueden ayudar a los profesionales a reconectar con sus pacientes. Además, prácticas de autocuidado para mantener una conexión emocional genuina. Proveer espacios para la reflexión y el apoyo emocional entre colegas también puede ser beneficioso para mantener la sensibilidad emocional y prevenir la despersonalización(48)

- **Resiliencia**

Para comenzar a abordar el tema, es importante definir la resiliencia como la capacidad de adaptarse y recuperarse del estrés laboral en el ámbito de la salud. Los profesionales pueden manejar mejor las demandas del trabajo, encontrar soluciones a problemas y mantener su bienestar emocional a pesar de las dificultades(49), esta capacidad reduce el riesgo de burnout y problemas psicológicos. Además, la resiliencia facilita una mayor adaptabilidad y una mejor gestión del estrés, contribuyendo a una mayor eficacia en el cuidado del paciente (50)

La alta resiliencia tiende a manejar el estrés manteniendo el bienestar emocional con una actitud positiva en el entorno laboral. Este estado de bienestar no solo beneficia al profesional, contribuyendo a una atención más efectiva y satisfactoria(50)

Además, la resiliencia impacta positivamente del entorno favoreciendo ambiente de trabajo positivo, subrayan que los profesionales resilientes suelen reportar una mayor energía y motivación en su trabajo, lo que se traduce en un trato más eficiente y una mayor satisfacción en sus interacciones con los pacientes. La



resiliencia permite a los profesionales no solo enfrentar mejor el estrés, sino también disfrutar y sentirse valorados en su rol, mejorando así tanto su propio bienestar como la calidad del cuidado que proporcionan (50)

- **Empatía a los pacientes**

La resiliencia permite mantener una alta capacidad de empatía hacia sus pacientes, crucial para ofrecer un cuidado de calidad. La capacidad de manejar el estrés eficazmente les ayuda a conectar emocionalmente con los pacientes, lo cual mejora las interacciones sociales con el entorno (51)

- **Trato eficiente**

Los profesionales resilientes son capaces de ofrecer un trato más eficiente y efectivo, gracias las demandas laborales. La resiliencia optimiza el uso de recursos para la atención al paciente (51)

- **Efecto positivo en la vida de los pacientes**

Este fenómeno se manifiesta entre los profesionales para recuperarse de las adversidades que enfrentan los profesionales resilientes para lograr manejar mejor el estrés y evitar el agotamiento emocional, sino también ofrecer una atención más comprensiva y efectiva. Esta actitud positiva es crucial en la interacción diaria con los pacientes, ya que no solo mejora el ambiente de cuidado, sino que también puede tener directamente un enfoque empático facilitando una mayor conexión emocional con sus pacientes. Esta conexión es esencial para entender y abordar las necesidades emocionales y psicológicas más personalizadas y centrada en el bienestar integral del paciente. Además, un profesional resiliente transmite optimismo y esperanza, factores que pueden ser contagiosos para los pacientes. La presencia de un profesional que mantiene una actitud alentadora ayuda reducir la ansiedad y el estrés asociados



promoviendo un ambiente más relajado y colaborativo. Esta mejora en el entorno de cuidado no solo incrementa la satisfacción del paciente que permite a los profesionales manejar eficazmente el estrés y mantener una perspectiva positiva, facilita una mayor eficacia en la atención y contribuye a una experiencia médica más positiva para los pacientes.(51)

- **Me siento con mucha energía en mi trabajo**

Los profesionales resilientes tienden a sentirse con más energía y motivación en su trabajo. La capacidad de mantener un estado equilibrado permite a estos individuos experimentar menos agotamiento y mayor satisfacción en su trabajo (51)

- **Ambiente agradable con mis pacientes**

La resiliencia contribuye a crear un ambiente laboral agradable tanto para los pacientes como para los profesionales. Al gestionar el estrés de manera efectiva, los profesionales resilientes pueden fomentar el bienestar para todos los pacientes (51)

- **Me siento estimulado con mis pacientes**

Los profesionales resilientes suelen experimentar una mayor sensación de estimulación y satisfacción después de trabajar estrechamente con sus pacientes. Esta sensación de logro y satisfacción personal es una consecuencia positiva de la capacidad de enfrentar desafíos con eficacia (51)

- **Sensación de motivación**

La salud resilientes se relaciona estrechamente con su capacidad en la adaptación a las adversidades. La resiliencia proporciona herramientas psicológicas y emocionales que permiten a estos individuos mantenerse enfocados en sus objetivos y encontrar significado en su labor, incluso en



medio de situaciones difíciles. la capacidad para recuperar el equilibrio emocional y mantenerse positivo frente a los retos laborales incrementa el sentido de logro y satisfacción, lo que se traduce en una mayor motivación.(51)

Además, la resiliencia facilita el establecimiento de metas personales y profesionales claras, y fomenta una actitud proactiva hacia el trabajo. El aumento en la motivación porque se sienten más capaces de manejar las demandas y de enfrentar los desafíos con confianza. Esta sensación de competencia y control refuerza su compromiso y entusiasmo hacia el trabajo (51)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Estrés

Esta reacción activa diversos mecanismos de defensa que buscan mantener la homeostasis del organismo, puede ser una natural y el exceso puede llevar a la aparición de problemas de salud, tanto físicos como mentales.(52)

2.3.2. Estrés Laboral

Son respuestas física, emocional y psicológica cuando los individuos enfrentan trabajos excesivamente con sobre cargas del horario establecido. El estrés laboral produce por el intenso trabajo emocional durante largas horas de trabajo (53)

2.3.3. Resiliencia

Es la capacidad de adaptarse y recuperarse frente a agentes perturbadores o situaciones adversas. Esta capacidad no solo implica la resistencia ante la adversidad, sino también la habilidad para crecer y desarrollarse a partir de experiencias difíciles.(54)



2.3.4. Resiliencia en el Ámbito de la Salud

La resiliencia permite enfrentar desafíos y mantener su bienestar emocional. Los profesionales resilientes son capaces implementar estrategias eficaces, lo que les permite superar situaciones estresantes y continuar ofreciendo un cuidado de calidad a sus pacientes.(55)



CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO

Descriptivo-correlacional. Las variables de estudio no son manipuladas, solo se busca conocer el nivel de la conciencia fonológica y lectoescritura en un momento determinado de tiempo.(56)

3.2. TIPO

Descriptivo correlacional. El estudio determinar relación entre las variables. (57)

3.3. MÉTODO

Deductivo; se contrastan los conocimientos generales en la población seleccionada para el estudio.(58)

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

La población de este estudio está compuesta por las profesionales y auxiliares que laboran en el Centro Salud José Domingo Choquehuanca de Azángaro, total 93 personas.

3.4.2. Muestra

Para nuestro trabajo hemos seleccionado 87 profesionales que laboran Centro de Salud José Domingo Choquehuanca.



3.5. TECNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS

Técnica para la recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta.

Instrumento de la investigación

Variable 1: Estrés laboral

Se utilizo el "cuestionario de Maslach Burnout (MBI)". Está estructurado por 3 dimensiones y 22 ítems de estrés emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20; despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22, y dimensión personal ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 (49)

Cuadro 2: Baremación de estrés laboral

DIMENSIÓN	PUNTAJE		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Agotamiento emocional	0 a 18 puntos	19 a 26 puntos	27 a 54 puntos
Despersonalización	0 a 5 puntos	6 a 9 puntos	10 a 30 puntos
Realización personal	0 a 33 puntos	34 a 39 puntos	40 a 56

Variable 2. Resiliencia

Se ha utilizado Escala de Wagnild y Young: Este instrumento tiene la finalidad medir niveles de resiliencia de las mujeres, consta de 25 ítems con escala de Likert, 4 dimensiones. Confianza, sentirse bien, perseverancia, aceptación de uno mismo.

Ficha técnica: escala de Resiliencia:

Nombre: Escala Resiliencia de Wagnild & Young

Objetivo: Medir los niveles de Resiliencia



Autor: Wagnild & Young

Administración: individual y colectiva

Duración: 10 minutos

DIMENSIÓN	PUNTAJE			
	1 Muy baja 1-126	2 Baja 127-138	3 Media 140-147	4 Alta 148-175
Confianza				
Perseverancia				
Aceptarse uno mismo				
Ecuanimidad				

3.6. PLAN DE RECOLECCION DE DATOS

Con la ayuda de fichas técnicas y manuales se ha llevado la validación de instrumentos por profesionales competentes. Obtenido el permiso de las autoridades pertinentes con el apoyo de los programas Microsoft Excel para realizar la categorización de datos, y SPSS 25 hemos desarrollado examinar los datos reportados generando tablas y gráficos y la respectiva interpretación.

3.7. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Hemos utilizado la prueba de Chi-cuadrado (χ^2):

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Donde:

χ^2 = Chi Cuadrado.

F_o = Frecuencia Observada.

F_e = Frecuencia Esperada.

Σ = Sumatoria.



3.8. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Para la confiabilidad de nuestro instrumento hemos utilizado coeficiente alfa de Cronbach, obtuvimos un valor de 0.781%, ostenta nivel de confiabilidad. Con referencia de la variable estrés laboral, el valor fue de 0.820%, indica nivel muy bueno.

El instrumento pasó a un proceso de validación a través de expertos.

La validación de instrumentos de investigación se considera autónoma desde la perspectiva científica que posee sus propias particularidades.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

TABLA 1. RELACIÓN DE ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA PROFESIONALES LA SALUD DEL CENTRO SALUD JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA AZANGARO PUNO 2022

ESTRÉS LABORAL	RESILIENCIA								Total	
	Alta		Media		Baja		Muy baja		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Siempre	0	0,0%	0	3,4%	0	19,5%	0	19,5%	42,5%	
Casi siempre	0	0,0%	16	18,4%	9	10,3%	0	0,0%	25	28,7%
Pocas veces	2	2,3%	21	24,1%	1	1,1%	1	1,1%	25	28,7%
TOTAL	2	2,3%	40	46,0%	27	31,0%	18	20,7%	87	100,0%

Fuente: Cuestionario

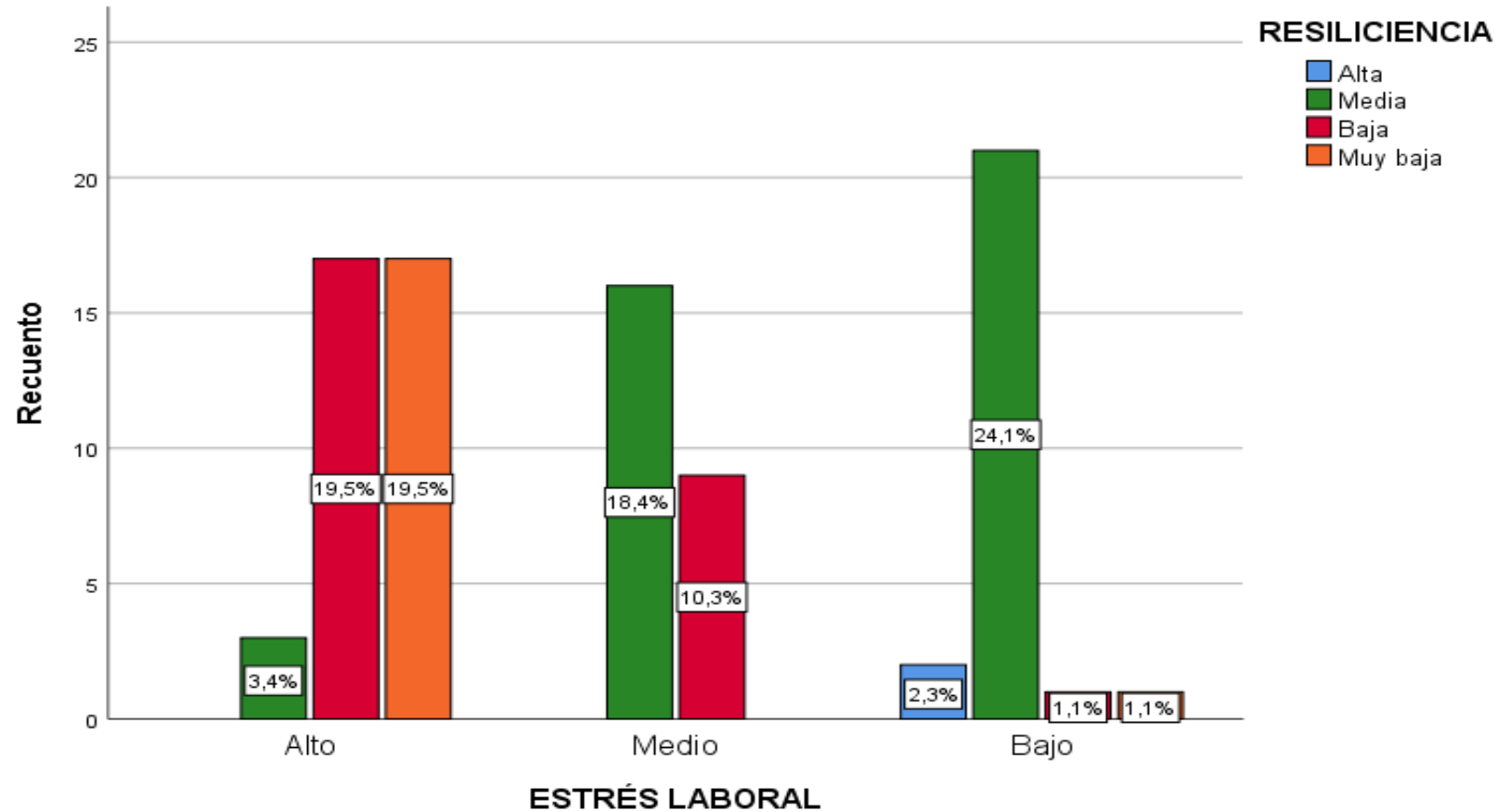
$X^2_{cal} = 54,811$

$X^2_{tab} = 12,59$

GL=6

P=0.000

FIGURA 1. RELACIÓN ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA PROFESIONALES SALUD CENTRO SALUD JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA AZANGARO PUNO 2022



Fuente: Tabla 1



INTERPRETACIÓN

Tabla 1, relación estrés laboral y resiliencia una muestra de 87 participantes, revelando una correlación inversa: a mayor estrés, menor resiliencia. Un 42.5% de los participantes experimentan alto estrés laboral, y dentro de este grupo, la mayoría tiene resiliencia baja o muy baja (19.5% en cada categoría). Ninguna persona con alto estrés presenta resiliencia alta, indica estrés elevado y baja capacidad de recuperación emocional. En el grupo con estrés medio 28.7%, la distribución es más equilibrada, pero aún se observa que el estrés afecta la resiliencia: el 18.4% tiene resiliencia media, y un 10.3% resiliencia baja. No hay casos de resiliencia muy baja en este grupo, lo que sugiere que el estrés moderado no tiene el mismo impacto negativo que el estrés alto. En los participantes con bajo estrés 28.7%, la mayoría presenta resiliencia media 24.1%, menos estrés favorece una mayor capacidad de adaptación emocional. En resumen, la tabla refleja relación inversa donde el estrés elevado limita la capacidad de adaptación y recuperación, mientras que un nivel bajo de estrés favorece un mejor manejo de las adversidades y un equilibrio emocional más saludable.

DISCUSIÓN

De acuerdo con **Fernández y Morales (2022)**, su investigación: "Estrés Laboral y Resiliencia Personal Salud Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro, Puno 2022, demostraron relación moderada. Montenegro, realizó trabajo donde muestra relación estrés laboral y rendimiento laboral profesionales enfermería, conclusión refleja correlación positiva.



Aceptamos hipótesis general:

Los profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023, fundamenta valores estadísticos obtenidos ($p < 0.05$), indican relación entre ambas variables, es estadísticamente significativa.

En conjunto, los antecedentes revisados revelan que, aunque cada investigación aborda distintos aspectos, pero todos coinciden impacto significativo personal de salud.



TABLA 2. RELACIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y RESILIENCIA ENTRE PROFESIONALES CENTRO SALUD JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA AZANGARO PUNO 2023

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	RESILIENCIA								Total	
	Alta		Media		Baja		Muy baja		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Siempre	0	0,0%	3	3,4%	17	19,5%	18	20,7%	38	43,7%
Casi siempre	0	0,0%	18	20,7%	10	11,5%	0	0,0%	28	32,2%
Pocas veces	2	2,3%	19	21,8%	0	0,0%	0	0,0%	21	24,1%
TOTAL	2	2,3%	40	46,0%	27	31,0%	18	20,7%	87	100,0%

Fuente: Cuestionario

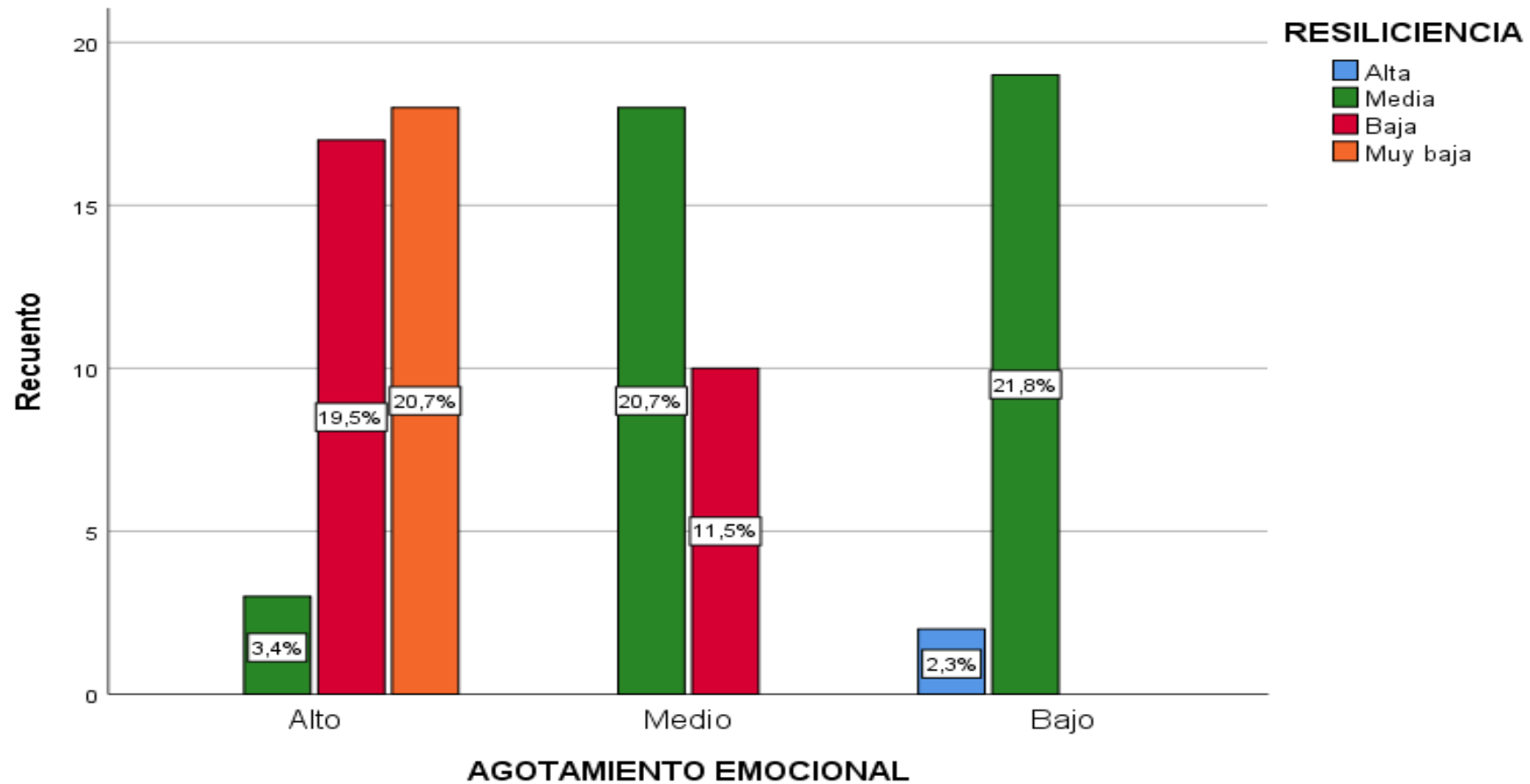
X² cal =61,582

X²tab =12,59

GL=6

P=0.000

FIGURA 2. RELACIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y RESILIENCIA PROFESIONALES CENTRO SALUD JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA AZANGARO PUNO 2023



Fuente: Tabla2



INTERPRETACIÓN

La tabla cruzada 2: entre agotamiento emocional y resiliencia ofrece información relevante sobre cómo se relacionan ambos factores en una muestra de 87 individuos. Los resultados reflejan clara tendencia, indica aumento agotamiento emocional, la resiliencia tiende a disminuir, mientras que un menor agotamiento emocional existe alto nivel de resiliencia. Esta relación es inversa en el impacto de la capacidad de personas para recuperarse y mantener bienestar emocional. 43.7% participantes reportan alto nivel de agotamiento emocional, 19.5% presenta resiliencia baja, mientras 20.7% tiene resiliencia baja. Estos datos indica los individuos con altos niveles de agotamiento emocional tienen una capacidad significativamente reducida. Es notable que en este grupo no se observa ninguna persona con resiliencia alta, refuerza agotamiento emocional severo, su capacidad para adaptarse los desafíos están severamente comprometidas, lo que puede afectar negativamente su bienestar general y su salud mental.

Por otro lado, los individuos con agotamiento emocional medio 32.2% del total muestran una distribución más diversa en términos de resiliencia. En este grupo, la mayoría de los participantes 20.7% tiene una resiliencia media, lo que sugiere que, aunque experimentan cierto grado de agotamiento emocional, su capacidad de recuperación aún se mantiene relativamente fuerte. Sin embargo, el 11.5% de este grupo presenta resiliencia baja, lo que indica que, aunque el agotamiento emocional no sea tan severo como en el grupo anterior, todavía afecta negativamente la resiliencia de algunos individuos. No obstante, en este grupo no hay casos de resiliencia muy baja, lo que puede indicar que el agotamiento emocional medio no tiene un impacto tan debilitante como el agotamiento alto. En el caso de los individuos con bajo agotamiento emocional 24.1%, la situación es



considerablemente más positiva. En este grupo, la mayoría de las personas 21.8% muestra resiliencia media, y sorprendentemente, no hay ningún caso de resiliencia baja o muy baja. Estos datos permiten mantener un estado emocional más equilibrado. Aunque solo un pequeño porcentaje 2.3% de este grupo tiene resiliencia alta, la ausencia de casos con baja o muy baja resiliencia refuerza bajos niveles de agotamiento emocional, donde una mayor resiliencia. En conjunto, la tabla manifiesta agotamiento emocional y resiliencia.

El agotamiento emocional aumenta, la resiliencia disminuye, indica las personas que sufren altos niveles de agotamiento tienen menos capacidad para recuperarse. Esto puede deberse a que el agotamiento emocional afecta poca capacidad para prestar una buena atención a las personas. Los individuos con niveles bajos de agotamiento emocional parecen tener mayor capacidad de recuperación, permite enfrentar mejor los desafíos de mantener su bienestar emocional.

DISCUSIÓN

La tesis de **Huamán (2021)**, evaluó relación estresores laborales y resiliencia en enfermeras Hospital de Lima. Ambos estudios comparten relevancia en la resiliencia de profesionales de salud. La diferencia radica, Huamán enfatiza los estresores físicos, psicológicos y sociales son determinantes de la resiliencia, mientras el foco muestra relación directa de estrés laboral y resiliencia. No obstante, ambos estudios concluyen reducir los estresores fortalecer apoyo psicológico y social.

Se aceptan hipótesis específicas:

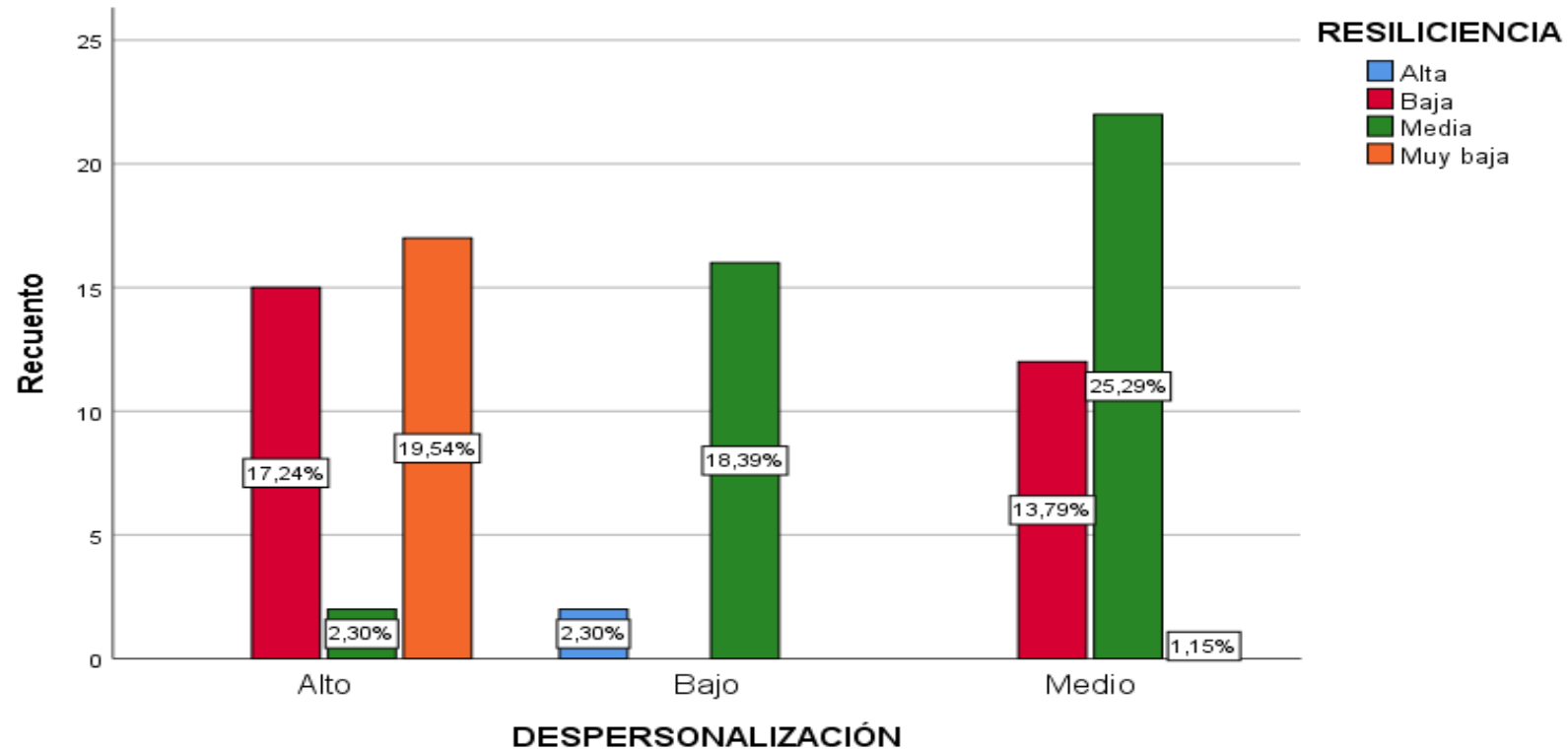
HE1: Se acepta, existe relación significativa agotamiento emocional y resiliencia.

TABLA 3. RELACIÓN DESPERSONALIZACIÓN Y RESILIENCIA ENTRE PROFESIONALES CENTRO SALUD JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA AZANGARO PUNO 2023

DESPERSONALIZACIÓN	RESILIENCIA								Total	
	Alta		Media		Baja		Muy Baja		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Siempre	0	0,0%	2	2,3%	15	17,2%	17	19,5%	34	39,1%
Casi siempre	2	2,3%	16	18,4%	0	0,0%	0	0,0%	18	20,7%
Pocas veces	0	0,0%	22	25,3%	12	13,8%	1	1,1%	35	40,2%
TOTAL	2	2,3%	40	46,0%	27	31,0%	18	20,7%	87	100,0%

Fuente: Cuestionario

FIGURA 3. RELACIÓN DESPERSONALIZACIÓN Y RESILIENCIA PROFESIONALES CENTRO SALUD JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA AZANGARO PUNO 2023



Fuente: Tabla 3



INTERPRETACIÓN

La tabla cruzada entre despersonalización y resiliencia proporciona una visión detallada sobre cómo se relacionan estos dos factores en una muestra de 87 individuos. La despersonalización es un fenómeno en el cual las personas se sienten desconectadas o distantes de su entorno o de las personas con las que interactúan, y puede tener un impacto significativo en recuperarse. En primer lugar, 39.1% experimenta despersonalización. Dentro de este grupo, 17.2% tiene resiliencia baja, y 19.5% resiliencia muy baja. Estos resultados indican que nivel de despersonalización está asociado con menor capacidad de recuperación. La ausencia en este grupo sugiere que la despersonalización severa impacta negativamente para enfrentar y superar desafíos. 20.7% participantes con bajo nivel de despersonalización muestra una distribución de resiliencia en la que 18.4% tiene resiliencia media y 2.3% tiene resiliencia alta. Este grupo no presenta casos de resiliencia baja o muy baja, lo que sugiere despersonalización una mejor capacidad para enfrentar adversidades y mantener una resiliencia sólida. La presencia de resiliencia alta influye la despersonalización con un indicador baja, las personas tienden a tener una mayor capacidad de adaptación y recuperación emocional. El grupo con despersonalización media (40.2% del total) muestra una distribución de resiliencia bastante equilibrada. Aquí, 25.3% tiene resiliencia media, 13.8% tiene resiliencia baja, y 1.1% tiene resiliencia muy baja. Esto sugiere que los individuos con niveles medios de despersonalización tienen una capacidad variable para enfrentar situaciones adversas, pero en general, la mayoría tiene resiliencia media. La presencia de casos de resiliencia baja y muy baja en este grupo indica que la despersonalización media puede afectar negativamente la resiliencia, aunque no de manera tan pronunciada



como en el grupo con alta despersonalización, La tabla revela despersonalización, sugiere que el sentimiento de desconexión o distanciamiento está asociado con una menor capacidad de adaptación y recuperación. Por otro lado, niveles más bajos de despersonalización están correlacionados con una mayor resiliencia, lo que indica que una menor sensación de distanciamiento facilita una mejor capacidad para enfrentar y superar adversidades.

DISCUSIÓN

Barrios (2022) en su investigación sugiere asociación de niveles bajo de resiliencia. Por el sentido contrario diferimos el resultado por lo que se demostró que existen altos niveles despersonalización y resiliencia el cual es significativamente baja.

Asimismo, se aceptan las hipótesis específicas:

HE2: Se acepta, muestras de relación significativa y la despersonalización y resiliencia.



TABLA 4. RELACIÓN REALIZACIÓN PERSONAL Y RESILIENCIA ENTRE LOS PROFESIONALES CENTRO SALUD JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA AZANGARO PUNO 2023

DESPERSONALIZACIÓN	RESILIENCIA								Total	
	Alta		Media		Baja		Muy Baja		<i>fi</i>	%
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%		
Siempre	0	0,0%	2	2,3%	15	17,2%	17	19,5%	34	39,1%
Casi siempre	2	2,3%	16	18,4%	0	0,0%	0	0,0%	18	20,7%
Pocas veces	0	0,0%	22	25,3%	12	13,8%	1	1,1%	35	40,2%
TOTAL	2	2,3%	40	46,0%	27	31,0%	18	20,7%	87	100,0%

Fuente: Cuestionario

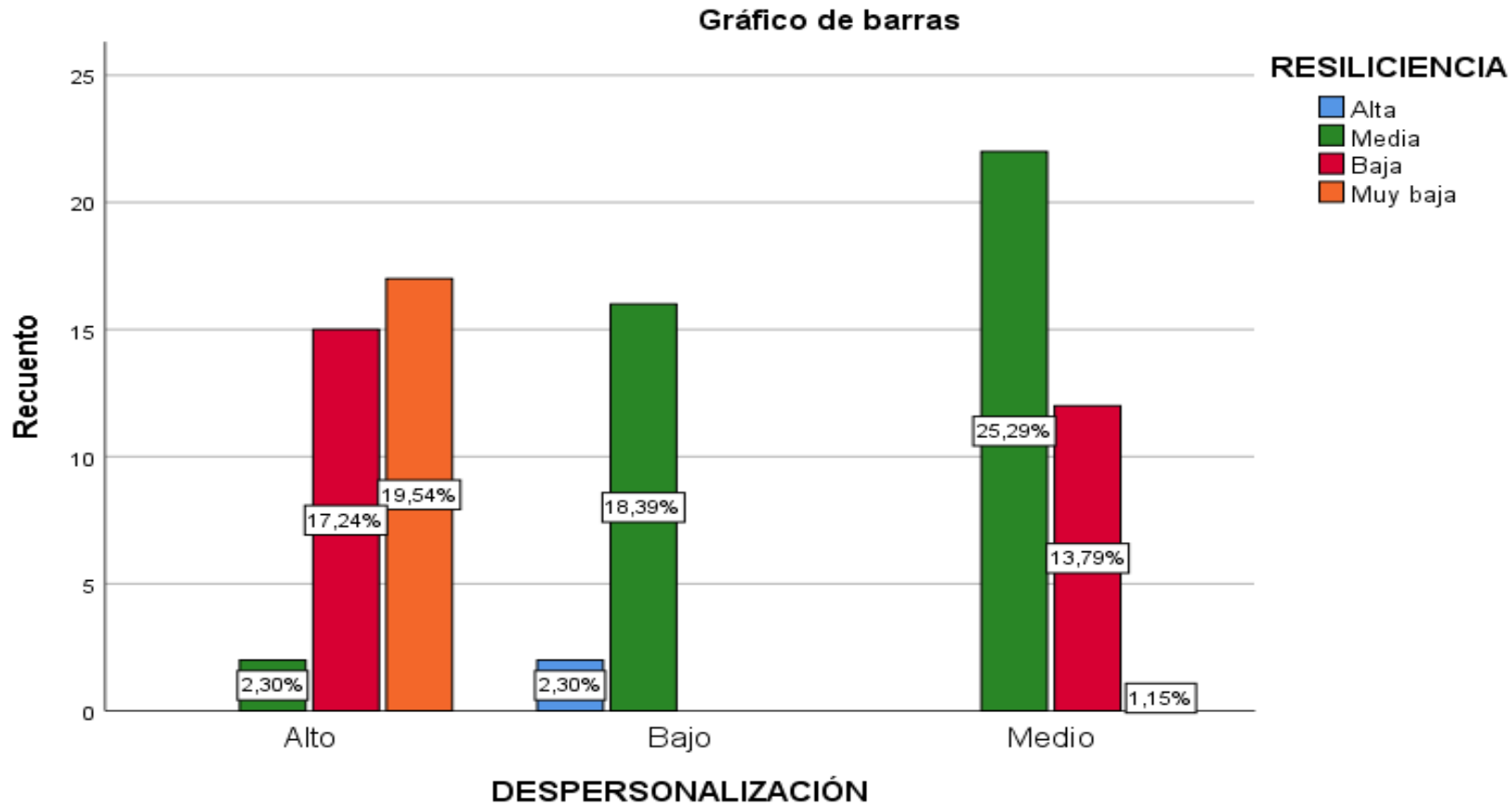
$X^2_{cal} = 59,735$

$X^2_{tab} = 12.5916$

GL=6

P=0.0004

FIGURA 4. RELACIÓN REALIZACIÓN PERSONAL Y RESILIENCIA PROFESIONALES CENTRO SALUD JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA AZANGARO PUNO 2023



Fuente: Tabla 4



INTERPRETACIÓN

La tabla cruzada 4: entre despersonalización y resiliencia proporciona información sobre cómo se relacionan estos dos factores en una muestra de 87 individuos. La desconexión o distancia emocional muestra diversas situaciones de la capacidad de calidad de atención al paciente. Analicemos cada nivel de despersonalización en relación con la resiliencia. Primero, el grupo con despersonalización alta (39.1% del total) muestra una distribución de resiliencia bastante baja. En este grupo, 17.2% de los participantes tienen resiliencia baja y 19.5% tienen resiliencia muy baja. La ausencia de individuos con alta resiliencia en este grupo sugiere el alto nivel de despersonalización está asociado con una capacidad reducida para adaptarse y recuperarse. La alta despersonalización puede contribuir a una sensación de desconexión emocional que dificulta la recuperación y adaptación a situaciones difíciles. En contraste, 20.7% muestran bajo nivel de despersonalización con una mayor resiliencia. Del grupo 18.4% tiene resiliencia media y 2.3% tiene resiliencia alta. La ausencia de resiliencia baja o muy baja en este grupo indica que una menor despersonalización está asociada con una mejor capacidad para enfrentar y superar adversidades. Finalmente, el grupo con despersonalización media (40.2% del total) muestra una distribución más equilibrada en términos de resiliencia. En este grupo, 25.3% tiene resiliencia media, 13.8% tiene resiliencia baja y 1.1% tiene resiliencia muy baja. La presencia de una variedad de niveles de resiliencia en este grupo indica que los individuos con despersonalización media tienen una capacidad variable para enfrentar adversidades. Mientras que la mayoría tiene resiliencia media, lo que sugiere una adaptación relativamente buena, también hay una proporción significativa que enfrenta desafíos en su capacidad de recuperación, evidenciado



por la resiliencia baja y muy baja en este grupo. La tabla sugiere despersonalización de resiliencia que tiende a disminuir, lo que indica que el sentimiento de desconexión emocional afecta negativamente la capacidad de adaptación y recuperación. Por el contrario, niveles más bajos de despersonalización están asociados con una mayor resiliencia, sugiriendo que una mayor conexión emocional facilita enfrentar y superar desafíos. La despersonalización en contextos donde se busca mejorar la resiliencia, ya que reducir la despersonalización podría mejorar.

DISCUSION

Cáceres (2021) en las conclusiones de su estudio ha determinado existe correlación positiva de la realización personal y resiliencia. Nuestro trabajo concuerda en los resultados donde existe relación significativa.

Dee modo, se aceptan hipótesis específicas:

HE3: Se acepta relación significativa entre la realización personal y la resiliencia.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los resultados obtenidos en los profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, tablas cruzadas y pruebas chi-cuadrado ($p < 0.05$) muestran mayor nivel de estrés laboral y menores niveles de resiliencia, evidencian estrés laboral elevado impacta negativamente la capacidad de adaptación y recuperación.
- SEGUNDA:** Se identificó relación significativa de agotamiento emocional y resiliencia profesionales Centro Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro, indica mayor nivel de agotamiento emocional muestra menor capacidad de resiliencia. Ese desgaste emocional impacta adaptarse fácilmente demanda en el entorno laboral. La disminución de resiliencia implica reducción de capacidad de manejar adecuadamente el estrés y mantener equilibrio psicológico frente a los desafíos y presiones del trabajo diario.
- TERCERA:** La despersonalización y resiliencia baja se asocian significativamente Los profesionales con alta capacidad de resiliencia enfrentan mayor resiliencia; por tanto, reduce la despersonalización resaltando mayor conexión emocional en el trabajo y promueve bienestar general.
- CUARTA:** Relación entre realización personal y resiliencia reporta mayor nivel de realización personal con una muestra de resiliencia más alta. Los profesionales sienten mayor satisfacción en su trabajo y tienden a adaptarse y recuperarse de las adversidades del entorno para atender positivamente a sus pacientes.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al director Centro Salud José Domingo Choquehuanca, implementar un programa integral de manejo del estrés, talleres de gestión del estrés, apoyo psicológico y prácticas de bienestar, técnicas de relajación, habilidades para promover ambiente laboral para mejorar resiliencia de profesionales reduciendo niveles de estrés.

SEGUNDA: Área de bienestar social, implementar talleres de manejo del estrés y resiliencia de personal del establecimiento de salud a fin de ayudar reducir agotamiento emocional y fortalecer capacidad de adaptación de las demandas del entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo más equilibrado de atención a los pacientes.

TERCERA: Gerencia Red Salud Azángaro, desarrollar talleres de técnicas de manejo del estrés y agotamiento emocional para profesionales de Salud. Incluir técnicas de respiración, meditación y estrategias para equilibrar vida laboral saludable de profesionales.

CUARTA: Establecer sistema de apoyo psicológico accesible a profesionales con altos niveles de estrés y despersonalización para incluir consultas regulares con participación de psicólogos y consejeros.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Health workforce: Protecting health workers from COVID-19. [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 4]. Available from: <https://www.who.int>
2. Ministerio de Salud. Gobierno del Perú. 2005 [cited 2024 Sep 4]. p. 1 Estrés laboral . Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima>
3. Jotobá A, de Castro Nunes P. Marco para evaluar la resiliencia potencial de un sistema de salud mediante la lógica difusa. Revista Panamericana de Salud Pública. 2023;1–8.
4. Señan N, Calderón R, Hernández R, Nuñez I. Estresores laborales y nivel de resiliencia en enfermeros del Hospital provincial de Covid-19 en Mayabeque. XIX Congreso de la sociedad Cubana de Enfermería 2022 [Internet]. 2022 [cited 2024 Aug 20];1–9. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4873/7394>
5. Gómez Baños R, Saldaña Barrientos S, Orozco Arellano MA, Rivas Vega BA. Correlación entre estrés laboral y resiliencia en los médicos residentes de medicina familiar. Scielo [Internet]. 2022 [cited 2024 Aug 22];9:78–85. Available from: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmmf/v9n3/2007-9710-rmmf-9-3-78.pdf>
6. Simith J, Brawn A, Taylor R. The relationship between workplace stress and resilience in healthcare professionals during the COVID-19 pandemic



- in the UK. Journal of Occupational Health and Stress. Scielo. 2021;12(3):145–62.
7. Huaman Vilca katerin. Estresores laborales y resiliencia en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un Hospital de Lima, 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad María Auxiliadora; 2022 [cited 2024 Aug 20]. Available from: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/854/TRABAJO%20ACAD%
c3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/854/TRABAJO%20ACAD%c3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
 8. Ccrahua D, Rodolfo M. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital Rezola de cañete en pandemia covid-19, Lima 2022. Ciencia Latina Científica Multidisciplinar [Internet]. 2023 Jan 26 [cited 2024 Sep 4];7(1):5583–600. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4873/7394>
 9. Eddy Maguiña, Gloria Esperanza, Fernando Sernaque. estrés laboral y calidad de atención del profesional médico en el programa de atención domiciliaria ESSALUD Lima 2023. GICOS [Internet]. 2024 [cited 2024 Sep 4];9(1). Available from: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/351/3514889002/html/>
 10. Castillo Saavedra EF. Estrés laboral y resiliencia del personal asistencial de un hospital público de Ancash, 2022. [Internet]. [Áncash]: Universidad César Vallejo; 2022 [cited 2024 Aug 22]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100242/Barrios_TVJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed



11. Doris Montenegro, Guadalupe Ramírez, David Troya. Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. Scielo. 2023;16(28):50–7.
12. Flores Yucra PF, Rios Rios SW. Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II – 2 en Puno, 2022 [Internet]. [Lima]; 2023 [cited 2024 Aug 22]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129935/Flores_YPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Inquilla Valero GY. ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD METROPOLITANO ILAVE, PUNO - 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad Autónoma de Ica ; 2022 [cited 2024 Aug 22]. Available from: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/2022/1/GISELA%20YUDITH%20INQUILLA%20VALERO.pdf>
14. Caceres Puma G. FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CONTEXTO DE COVID-19 DEL CENTRO DE SALUD GUADALUPE JULIACA, 2021. [Internet]. [Lima]: Universidad Privada San Carlos; 2022 [cited 2024 Aug 22]. Available from: http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./46/Gladys_CACERES_PUMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Fernández J, Morales L. Estrés Laboral y Resiliencia en el Personal de Salud del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro, Puno – 2022. Revista de Investigación en Salud y Bienestar. 2022;10(2):150–65.



16. Barrara M, Chaparro C, Plaza L, Bultrago A. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investig Salud Univ Boyacá*. 2021;8(2):134.
17. Mensinas Cortes C. Estrés productividad y reconstrucción de la vida en el trabajo en Institución de Educación Superior [Internet]. 3rd ed. Mexico; 2021 [cited 2024 Sep 5]. 3–6 p. Available from: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2021/10/9.4_CESAR-MESINAS-CORTES.pdf
18. Hidalgo Fernando, Saborio Lachiner. Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*. 2015;32:2.
19. Maria Vivanco, Carmen Sánchez, Ruth Maldonado, Elsa Nora. SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA SALUD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS: UN ANÁLISIS EN LA PROVINCIA DE LOJA, ECUADOR. *Revista Boletín redipe* [Internet]. 2018 [cited 2024 Sep 3];10. Available from: <file:///C:/Users/Usuario2024/Downloads/Dialnet-SindromeDeBurnoutEnProfesionalesDeLaSaludEnInstitu-6729070.pdf>
20. Christina Maslach, Susan Jackson. The measurement of experienced burnout. *Organizational Behavior*. 1981;2:99–113.
21. *Mentes Abiertas* [Internet]. 2020. p. 1 Vacío emocional: Entendiendo la sensación de falta.
22. Adriano Waisman. Vacío emocional: El encuentro con uno mismo y la búsqueda del bienestar. 2021. 192 p.



23. Freire G. Diario La Voz de Galicia. 2011 [cited 2024 Sep 6]. p. 1 El estrés amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores. Available from: https://www.lavozdegalicia.es/noticia/santiago/2011/08/10/estres-amenaza-salud-cinco-trabajadores/0003_201108S10C3991.htm
24. Rodríguez Carvajal R, de Rivas Hemosilla S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Scielo. 2011;57:73.
25. Sánchez J, Pérez M, García L. Impacto del estrés en la rotación de personal y en la calidad de la atención al paciente. Revista de Salud y Gestión. 2022;15(3):46.
26. Cardenas D, Conde J, Perales J. La fatiga como estado motivacional subjetivo. Scielo [Internet]. 2017 [cited 2024 Sep 6];10:32. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/ramd/v10n1/1888-7546-ramd-10-01-00031.pdf>
27. Córdoba D., Sanz D., Medina A M, Buitrago M., Sierra A. Fatiga por compasión y agotamiento profesional en personal de salud ante el duelo y muerte en contextos hospitalarios. Scielo [Internet]. 2021 Jun 26 [cited 2024 Sep 6];30(3). Available from: <https://www.scielosp.org/article/sausoc/2021.v30n3/e200478/>
28. Morales A, Reyes F, Torres M. Consecuencias de la fatiga prolongada en la eficacia y seguridad de la atención al paciente. International Journal of Healthcare Management. 2023;16(2):12–20.
29. Burgos R, Chambi J, Condor R. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y



- enfermeras en siete regiones del Perú [Internet]. 2017 [cited 2024 Sep 6];76:271. Available from: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/379/37953708003.pdf
30. Morales F. actores críticos en el desarrollo del agotamiento laboral en profesionales de la salud. *Salud y trabajo*. 2023;29(4):82.
 31. Rodríguez R, Lopez J. Impacto de las largas horas de trabajo en el agotamiento de profesionales de la salud. *Revista de Psicología Laboral y Organizacional*. 2020;34(2):101.
 32. Acero M. Consecuencias del agotamiento laboral en la salud y el rendimiento profesional [Internet]. [Colombia]: Fundación Universidad de América; 2020 [cited 2024 Sep 6]. Available from: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf
 33. Garcia J. El impacto del agotamiento laboral en la calidad del cuidado de los pacientes. *Revista de Salud y Gestión*. 2020;15(3):48.
 34. Rodríguez R, Gómez A, Díaz C. Desgaste emocional y su relación con el estrés, la ansiedad y la depresión en el ámbito sanitario. *Psicooncología (Pozuelo de Alarcon)*. 2020;18(2):153–67.
 35. Sánchez M, Fernández R, Castro M. Impacto del desgaste emocional en la calidad del cuidado y el bienestar de los profesionales de la salud. *Revista de Salud Pública*. 2022;24(3):319–31.



36. Rodríguez R, Gómez A, Díaz C. Desgaste emocional y su relación con el estrés, la ansiedad y la depresión en el ámbito sanitario. *Psicooncología* (Pozuelo de Alarcon). 2020;18(2):153.
37. Morales A, Reyes F, Torres M. Consecuencias del desgaste emocional en la eficacia y seguridad de la atención al paciente. doi:101080/2047970020222154897. 2023;16(1):12–20.
38. García J, Pérez M, López A. El impacto del agotamiento laboral en la calidad del cuidado de los pacientes. 3rd ed. Vol. 15. Perú; 2020. 45–47 p.
39. Sánchez J. Consecuencias del agotamiento laboral en la salud y el rendimiento profesional. *of Health and Well-being*. 2022;18(3):112–3.
40. Rodríguez R, Gómez F, López J. Impacto de las largas horas de trabajo en el agotamiento de profesionales de la salud. 2nd ed. Vol. 34. Colombia; 2020. 100 p.
41. Martínez R. Estrategias de prevención del agotamiento laboral en el sector salud. 2nd ed. Vol. 22. Perú; 2020. 107–108 p.
42. Otálvaro A. El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Psicología psicoanálisis y conexiones* [Internet]. 2018 [cited 2024 Sep 6];10(16):5–7. Available from: file:///C:/Users/Usuario2024/Downloads/aarroyavehernandez,+334751-Texto+del+art_culo-154466-1-10-20180806_compressed.pdf
43. Maria Garcia. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista de Psicología Universidad de Lima* [Internet]. 2016 May 14 [cited



- 2024 Sep 3];11. Available from:
- <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968>
44. Palacios M, Paz M. El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19. Bolentin sobre el covid 19 [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 6];21(7):10–2. Available from: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/03/COVID-19-No.21-04-El-Sindrome-de-Burnout.pdf
45. Nick Medford, Mauricio Sierra, Dawn Baker, Anthony S. David. Understanding and treating depersonalisation disorder. Advances in Psychiatric Treatment [Internet]. 2005 [cited 2024 Sep 3];11:92–100. Available from: <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/6216AE06994D1094873145C016CC1F57/S1355514600001991a.pdf/understanding-and-treating-depersonalisation-disorder.pdf>
46. Stevan E. Hobfoll. The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. Applied Psychology. 2001;50:337–421.
47. Quiroz Ascencio, Vergara Orozco, Yáñez Campos, Pelayo Gerrero, Moreno Ponce, Mejia Mendoza. Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID-19. Salujalisco [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 3];20–32. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211h.pdf>



48. Tait Shanafelt, Colin West, Lotte Dyrbye, Mickey Trockel, Michael Tutty, Hanhan Wang, et al. Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Integration in Physicians During the First 2 Years of the COVID-19 Pandemic. Mayo Clin Proc [Internet]. 2022 [cited 2024 Sep 3];2248–58. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36229269/#full-view-affiliation-3>
49. Páez M. La salud desde la perspectiva de la resiliencia. Universidad de MANIZALES. 2020;20(1):203–2016.
50. Caro P, Rodriguez B. Potencialidades de la resiliencia para los profesionales de Enfermería. Scielo. 2018;27(1):1132.
51. Gonzales L, Sala R. Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario. Scielo. 2021;30(2):151–9.
52. Montenegro Molocho DN, Ramírez Gómez G, Troya Palomino D. Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. Scielo. 2023;16:50–7.
53. Garcia C, Mercado S, Octavio R. El estrés en el entorno laboral. culcyt [Internet]. 2020 [cited 2024 Sep 6];64(15):33. Available from: <file:///C:/Users/Usuario2024/Downloads/Dialnet-EIEstresEnEIEntornoLaboral-7188504.pdf>
54. Cabanyes J. Resiliencia: una aproximación al concepto. Elsevier. 2010;3(4):145.



55. López J, Martínez A, Ortega E. atiga y agotamiento en profesionales de la salud: Causas y consecuencias. *ournal of Occupational Health Psychology*. 2021;26(4):447–58.
56. Hernández Sampieri R. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 2018 [cited 2024 Aug 25]. 109 p. Available from: <file:///C:/Users/Usuario2024/Downloads/Hernández-%20Metodología%20de%20la%20investigación.pdf>
57. Sampieri R, Collado C, Lucio M. Metodología de la investigación. Third. McGraw-Hill, editor. 2003.
58. Bastis Consultores. Metodología de la investigación cuantitativa: Un enfoque deductivo. Editorial Bastis; 2021.



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE SISTEMATIZACION DE DATOS

*Base de datos oficial.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

4 : RESILIENCIA 2

	AGOT AMIEN T...	DESP ERSO NAL...	REALIZ ACIÓN P...	ESTRÉ SLABC RAL	CONFI ANZAE NSÍ...	ECUA NIMIDA D	PERS EVER ANCIA	SATIS FACCI Ó...	SENTI RSEBI EN...	RESILI CIENCI A	var	var	var	var	va
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2					
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2					
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2					
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3					
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3					
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3					
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3					
9	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2					
10	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2					
11	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2					
12	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3					
13	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4					
14	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3					
15	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4					
16	4	4	4	4	1	1	1	3	1	1					
17	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2					
18	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1					
19	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1					
20	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1					
21	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1					
22	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1					
23	4	4	4	4	1	1	2	1	2	1					
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2					
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3					
26	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3					
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3					
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3					
29	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3					
30	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2					
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
32	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2					
33	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2					
34	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3					
35	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3					
36	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3					

Vista de datos Vista de variables



*Base de datos oficial.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

5 :

	AGOT MIEN T...	DESP ERSO NAL...	REALIZ ACIÓN P...	ESTRÉ SLABC RAL	CONFI ANZAE NSÍ...	ECUA NIMIDA D	PERS EVER ANCIA	SATIS FACCI Ó...	SENTI RSEBI EN...	RESILI CIENCI A	var	var	var	var
37	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3				
38	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3				
39	4	4	4	4	1	1	1	2	2	1				
40	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2				
41	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1				
42	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2				
43	4	4	4	4	1	1	2	2	1	1				
44	4	4	4	4	1	1	2	1	2	1				
45	4	4	4	4	1	1	2	1	2	1				
46	4	4	4	4	1	1	2	1	3	2				
47	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3				
48	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3				
49	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2				
50	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2				
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
52	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3				
53	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3				
54	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2				
55	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2				
56	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2				
57	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2				
58	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3				
59	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3				
60	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3				
61	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3				
62	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1				
63	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2				
64	4	4	4	4	1	2	1	1	2	1				
65	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2				
66	4	4	4	4	2	1	2	1	2	2				
67	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1				
68	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1				
69	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1				
70	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3				
71	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3				
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				

Vista de datos Vista de variables



BASE DE DATOS ESTRÉS:

base de datos estres.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visite: 22 de 22 variables

	Mesientoem cionalmentea gotadopom	Cuandotermi omjomadade trabajome	Cuandomelev antoporlamf ansymeen	Sientoquetra ajartoellic ongentem	Sientoquemib abajomeastá desgastando	Mesientofust radopomtrab ajo	Sientoqueest oydemasiado tiempoem	Sientoquetra ajarecontact odirectoco	Mesientocom osiestuieraal limbedemi	Sientoqueest oytratandoal gunospaci	Sientoqueme hechomásdu aconlospa	Mepreocupaq ueestetrabajo meestien	Sientoqueera mentenome importaloq	Mepareceque lospacientes me culpan	Sientoquepue doentenderla cimental	Sientoquetra ocnmuchaf cacialospr	Sientoqueest oyinfuyendop ostivamen	Mesientocom muchanergi aenmtrabajo	Sientoquepue do crearconfi cudadunc	Mesientoest muladodespu ésdehaber	Creoquecons gomuchasco sasvalios	Sientoqueen mirabajolos problemas
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
6	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
8	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
21	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	
22	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
23	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
25	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
26	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	
31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	
32	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
33	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
34	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
35	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
36	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

20:54 27/01/2025



Base de datos estrés.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	Mesientoemomentalmente...	Cuandoterminomijornadade...	Cuandomelevantoparlamianaymeen...	Sientoquetratadotodoel día...	Sientoquemitabajameestadesgastando	Mesientofrustradopormitraba...	Sientoqueestoydemasiadotiempoem...	Sientoquetratadirectococ...	Mesientocomosiestuvieraal...	Sientoqueestoytratandoaal...	Sientoquehechomásduroconospa...	Mepreocupameestetrabajomeestén...	Sientoqueesportaloque...	Mepareceque lospacientes meculpan...	Sientoquepuedentenerfá...	Sientoquetratadocualospr...	Sientoqueestoyinfluyendop...	Mesientocoonmuchaenergí...	Sientoquepuedocrearconfi...	Mesientoesimuladodespuésdehaber...	Creoqueconsigomuchascosavalios...	Sientoqueenmitrabajolosp...
37	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	
41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
42	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
43	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	
44	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	
45	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
50	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	
52	2	2	2	2	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	
53	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	
54	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
60	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
62	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
66	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
70	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
71	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

20:55 27/03/2025



BASE DE DATOS RESILIENCIA

*Base de datos Resiliencia.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1. Cuandoplaneoalgot... 4 Visible: 25 de 25 variables

	Cuandoplaneoalgot... 4	Freteanupr... 4	Dependmá... 4	Esimportan... 4	Puedoestar... 4	Mesistoorg... 4	Usualmente... 4	Soyamigad... 4	Sientoquep... 4	Soydecidi... 4	Raravezme... 4	Tomolascos... 4	Puedoenfre... 4	Tengoautod... 4	Memanteng... 4	Porlogenera... 4	Elcreerem... 4	Enunaemre... 4	Generalmen... 4	Algunasvec... 4	Mividatiene... 4	Nomelamen... 4	Cuandoesto... 4	Tengolaene... 4	Aceptoque... 4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	7
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	7	7
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	6	1
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	7	3	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	6	1	3
13	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	5	5	3	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	6	7	5	6
15	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	5	1	7	5
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	7	3	1	7
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	1	3	3	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	3	1	3	1
19	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	1	1	5	1
20	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	6	2
21	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5	2
22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	7	2	2
23	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	6	2	2	1	2	2
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	7	4	4	3	4	4
26	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5
27	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	3	4	4	6	4	4	4
28	4	7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
29	5	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	7	5	5	5
30	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	1	4	4	3	1	4	4	4
31	4	4	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4
32	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3	3	3	6	3	3	3	3
33	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3	3	3	3
35	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
36	6	6	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	3	6	6	6	6

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

21:11 27/03/2025



IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: Cuando planea... 4

Visible: 26 de 25 variables

	Cuando planea	Fronte a un	Dependencia	Es importante	Puedo estar	Mes siento	Usualmente	Soy amigad	Siento que p	Soy decidi	Raravez me	Tomolas cos	Puedo enfr	Tengo auto	Memarteng	Porfogenera	El creer en	En una em	Generalmen	Algunavez	Mi datione	Nomelamen	Cuando esto	Tengo la me	Acepto que
	o al golo re	o ble magen	o de mím	o pa ramim	o sol asit en	o ufo s de ha	o ve lo s co s	o am is m	o ue do ma	o so y de ci	o re guto cu	o as un a po	o nta s de	o rta s de	o nta s de	o nta s de	o nta s de	o nta s de	o nta s de	o nta s de	o nta s de	o nta s de	o nta s de	o nta s de	o nta s de
36	6	6	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	3	6	6	6	6
37	7	7	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	5	7	7	7	5	7	7	7	7
38	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	7	6	6	6	6	6	6	6	6
39	1	1	5	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1
40	3	3	7	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	7	3	3	3	3
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	6	1	1	1	5	1	1	1	1	1
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	6	3	3	3	3	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	7	2	2	2	5	2	2	2	2	2
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2
46	2	2	2	4	6	2	2	2	2	2	2	2	2	3	6	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2
47	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	6	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	3	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	4	6	7	4	4	4	4	4
50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4
51	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	7	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	6	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	1	4	6	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	7	3	3	3	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	6	1	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	6	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	1	1	1	1	3	1	6	1	1	3	7	1	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	1	3	3	3	5	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	1	1	1	1	6	1	7	1	4	5	3	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	3	3	3	3	5	3	1	3	3	6	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	2	2	2	7	2	2	3	3	5	2	2	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	1	2	2	3	3	7	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	3	2	3	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2	2	3	5	6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

21:11 27/01/2015



ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CERO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>PG. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre la realización personal y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG. Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Identificar la relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023.</p> <p>OE2. Analizar la relación entre la despersonalización y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023.</p> <p>OE3. Evaluar la relación entre la realización personal y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>HG. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. Existe una relación significativa entre el agotamiento emocional y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023.</p> <p>HE2. Existe una relación significativa entre la despersonalización y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023.</p> <p>HE3. Existe una relación significativa entre la realización personal y la resiliencia en los profesionales del Centro de Salud José Domingo Choquehuanca, Azángaro – 2023.</p>	<p>V. I.</p> <p>1.Estrés laboral</p>	<p>1.1Agotamiento emocional</p> <p>2.1Despersonalización</p> <p>3.1Realización personal</p>	<p>1.1.1Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.</p> <p>1.1.2Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.</p> <p>1.1.3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a mi jornada de trabajo me siento fatigado.</p> <p>1.1.4Siento que trabajar todo el día con gente me cansa.</p> <p>1.1.5Siento que mi trabajo me está desgastando.</p> <p>1.1.6Me siento frustrado por mi trabajo.</p> <p>1.1.7Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.</p> <p>1.1.8Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.</p> <p>1.1.9 Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.</p> <p>2.1.1Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.</p> <p>2.1.2Siento que me hecho más duro con los pacientes.</p> <p>2.1.3Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente</p> <p>2.1.4Siento que realmente no me importa lo que ocurra con mis pacientes.</p> <p>2.1.5Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.</p> <p>3.1.1 Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.</p> <p>3.1.2Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.</p> <p>3.1.3Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los pacientes a través de mi trabajo.</p>	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo: Descriptivo correlacional transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo</p> <p>Población: 93 profesionales del centro de salud José Domingo Choquehuanca – Azángaro Puno</p> <p>Muestra: 87 profesionales del centro de salud José Domingo Choquehuanca – Azángaro Puno</p>



	Choquehuanca, Azángaro – 2023.	Choquehuanca, Azángaro – 2023.	<p align="center">VII</p> <p>2.Resiliencia</p>	<p>3.1.4Me siento con mucha energía mi trabajo. 3.1.5Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes. 3.1.6Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes. 3.1.7Creo que consigo muchas cosas valiosas con este trabajo. 3.1.8Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada</p>		<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: -Cuestionario del inventario de Maslach Burnouth -Escala de resiliencia de Wagniid y Young</p>
<p>4.1Confianza en sentirse bien</p> <p>5.1Perseverancia</p>	<p>3.1.9 Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes. 3.1.10Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes. 3.1.11Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los pacientes a través de mi trabajo. 3.1.12Me siento con mucha energía en mi trabajo.</p>					
<p>6.1Aceptación de uno mismo</p>	<p>3.1.13Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes. 3.1.14Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes. 3.1.15Creo que consigo muchas cosas valiosas con este trabajo. 3.1.16Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada</p> <p>4.1.1Libertad de toma de decisiones Sentido de libertad 4.1.2 Valorarse a sí mismo.</p>					
	<p>5.1.1 Persistencia y constancia 5.1.2 Aspiración de logro</p> <p>6.1.1Reconocimiento de fortalezas y debilidades 6.1.2 Actitud positiva 6.1.3Tolerante</p>					



ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente afirmo que he sido informado y que también deseo participar voluntariamente en el proyecto de investigación titulado: Estrés laboral relacionado a la resiliencia en profesionales de salud del centro de salud José Domingo Choquehuanca, que es ejecutado por la señorita bachiller Gladys Paola Iberos Puma de la Escuela Profesional de Psicología; de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez:

En esta actividad no se necesitarán ningún desembolso o beneficio económico para mi persona.

También se me informa de que ninguna de estas actividades supone un riesgo para mi salud, y de que la información que facilite sólo se utilizará con fines científicos y académicos. Si deseo retirarme del estudio, puedo hacerlo; si tengo alguna duda, consultaré al investigador.

Fecha:

.....

Firma del participante

.....

Firma del investigador

ANEXO 4. INSTRUMENTO

INSTRUMENTO PARA ESTRES LABORAL

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Instrucciones: Marque con una (X) las casillas que usted considere conveniente.

Conteste cada pregunta con la mayor sinceridad posible, para lo cual tenga en cuenta las siguientes alternativas:

Nunca	Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2-3	4-5	6

Nº	ITEMS		0	1	2	3	4	5	6
1	AE	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	AE	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3	AE	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a mi jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	RP	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.							
5	D	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6	AE	Siento que trabajar todo el día con gente me cansa.							



7	RP	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.								
8	AE	Siento que mi trabajo me está desgastando.								
9	RP	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los pacientes a través de mi trabajo.								
10	D	Siento que me hecho más duro con los pacientes.								
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
12	RP	Me siento con mucha energía en mi trabajo.								
13	AE	Me siento frustrado por mi trabajo.								
14	AE	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.								
15	D	Siento que realmente no me importa lo que ocurra con mis pacientes.								
16	AE	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.								
17	RP	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.								



18	RP	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
19	RP	Creo que consigo muchas cosas valiosas con este trabajo.							
20	AE	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	RP	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	D	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.							

NUNCA			
POCAS VECES			
CASI SIEMPRE			
SIEMPRE			

INSTRUMENTO PARA EVALUAR RESILIENCIA

ESCALA DE RESILIENCIA

CÓDIGO:

FECHA:

INSTRUCCIONES:

A continuación, te presentamos unas frases que te permitirán pensar sobre tu firma de ser, te pedimos que respondas con sinceridad, marcando la respuesta que mejor te represente

1	2	3	4	5	6	7
Completamente de acuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	De acuerdo			Desacuerdo			
		1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando planeo algo lo realizo	1	2	3	4	5	6	7
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra	1	2	3	4	5	6	7
3	Dependo más de mí misma que otras personas	1	2	3	4	5	6	7
4	Es importante para mí mantenerme interesada en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
6	Puedo estar sola si tengo que hacerlo	1	2	3	4	5	6	7
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy amiga de mí misma	1	2	3	4	5	6	7



9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	1	2	3	4	5	6	7
10	Soy decidida	1	2	3	4	5	6	7
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo	1	2	3	4	5	6	7
12	Tomo las cosas una por una	1	2	3	4	5	6	7
13	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente	1	2	3	4	5	6	7
14	Tengo auto disciplina	1	2	3	4	5	6	7
15	Me mantengo interesado en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
16	Por general encuentro algo de qué reírme	1	2	3	4	5	6	7
17		1	2	3	4	5	6	7



PUNTAJE			
1	2	3	4
Muy baja	Baja	Media	Alta
25-126	127-138	140-147	148-175



ANEXO 5. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACION POR EXPERTO

TÍTULO DE ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO – PUNO

NOMBRE DEL PSICÓLOGO ... Ordoñez Cohaguila Noemi Gabriela

ESPECIALIDAD Psicologa

COLEGIATURA 57962 FECHA 07/08/2024

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	TOTAL
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	1	1
El instrumento propuesto corresponde a los objetivos propuestos en el estudio.	1	1
La estructura del instrumento es el adecuado.	1	1
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	1	1
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1	1
Los ítems son claros y entendibles.	1	1
El número de ítems es adecuado para aplicación.	1	1
*Se deben eliminar algunos ítems	0	0
Total	7	7

Se ha considerado:

- De acuerdo = 1 (SI)
- En desacuerdo = 0 (NO)


 Lic. Gabriela Ordoñez Cohaguila
 PSICÓLOGA
 CPsP: 57962

Firma y posfirma



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTO

VALIDACION POR EXPERTO

TÍTULO DE ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO – PUNO

NOMBRE DEL PSICÓLOGO *Andreina Fatima Herrera Bejarano*

ESPECIALIDAD *Psicologa*

COLEGIATURA *36162* FECHA *01-08-2024*

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	TOTAL
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	1	1
El instrumento propuesto corresponde a los objetivos propuestos en el estudio.	1	1
La estructura del instrumento es el adecuado.	1	1
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	1	1
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1	1
Los ítems son claros y entendibles.	1	1
El número de ítems es adecuado para aplicación.	1	1
*Se deben eliminar algunos ítems	0	0
Total	7	7

Se ha considerado:

- De acuerdo = 1 (SI)
- En desacuerdo = 0 (NO)

Andreina Fatima Herrera Bejarano
Andreina Fatima Herrera Bejarano
PSICÓLOGA
C.Ps.P 36162

.....
Firma y posfirma



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTO

VALIDACION POR EXPERTO

TÍTULO DE ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO – PUNO

NOMBRE DEL PSICÓLOGO Judith Estefanía Quispe Cosi
ESPECIALIDAD Psicología
COLEGIATURA 14193 FECHA 02-08-2024

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	TOTAL
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	1	1
El instrumento propuesto corresponde a los objetivos propuestos en el estudio.	1	1
La estructura del instrumento es el adecuado.	1	1
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	1	1
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1	1
Los ítems son claros y entendibles.	1	1
El número de ítems es adecuado para aplicación.	1	1
*Se deben eliminar algunos ítems	0	0
Total	7	7

Se ha considerado:

- De acuerdo = 1 (SI)
- En desacuerdo = 0 (NO)

Judith Estefanía Quispe Cosi
PSICOLOGA
C.Ps.P. 14193

Firma y posfirma



ANEXO 6 AUTORIZACION DONDE SE REALIZO LA INVESTIGACION

AUTORIZACION DE LA MICRORED JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA

SOLICITO: Realizar encuestas y poder recopilar información de todo el personal de salud para mi investigación.

SEÑOR M.C. EDGARDO TICO TORRES

DIRECTOR DE LA MICRORED JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA



Yo, **GLADYS PAOLA IBEROS PUMA**, identificada con DNI N° 70308436, con domicilio Jirón Oroya N°230, de la ciudad de Puno. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, habiendo culminado la carrera Profesional de **PSICOLOGÍA** en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución sobre **“ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA AZANGARO –PUNO 2023”** para optar el grado de Psicólogo.

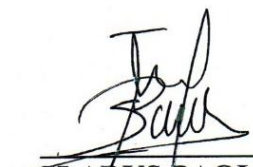
POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted. Acceder a mi petición por ser de necesidad

Puno, 21 de diciembre del 2023



ATENTAMENTE:


GLADYS PAOLA IBEROS PUMA
DNI N° 70308436



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 03-04-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: GLADYS PAOLA IBEROS PUMA

Dirección: Jr Oroya 230 Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70308436

Teléfono: 947 016 237 email: gladyspaolaiberospuma@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

Título o Grado Académico a optar: PSICÓLOGO

Asesor: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNÁNDEZ MACEDO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA AZÁNGARO PUNO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Estrés, Resiliencia, Agotamiento emocional, Despersonalización, Adaptación

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: SALUD PUBLICA – P13

Firma de Autor



huella digital

03 - 04 - 2025

Fecha