



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Resiliencia y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de  
medicina y especialidades Hospital María Auxiliadora, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

**Presentado por:**

**Autora:** Castañeda Correa, Madeleine

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0005-7124-0938>

**Asesor:** Dr. Quispe Mejía, Juan Carlos

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1692-6866>

**Lima – Perú**

**2024**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD          DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Castañeda Correa, Madeleine, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Resiliencia y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades Hospital María Auxiliadora, 2024", Asesorado por el Docente Dr. Quispe Mejia, Juan Carlos, DNI N° 21556133, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1692-6866>, tiene un índice de similitud de 8 (Ocho) %, con código oid:14912:387687466, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor(a)  
 Castañeda Correa, Madeleine  
 DNI N° 10860396



.....  
 Firma del Asesor  
 Dr. Quispe Mejia, Juan Carlos  
 DNI N° 21556133

Lima, 01 de Octubre de 2024

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD          DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, caratula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento sincero al Asesor de mi tesis, el Dr. Juan C. Quispe Mejía por guiarme en éste proyecto.

### **Dedicatoria**

Al llevar a término esta fase importante en mi desarrollo profesional me gustaría transmitir mi exhaustivo reconocimiento a mi esposo y mi hija, que siempre han sido mi apoyo todo y mi fuerza, demostrándome así que “Donde hay un amor verdadero el apoyo es incondicional para Este se supere.

**Asesor: Dr. Quispe Mejia, Juan Carlos**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1692-6866>**

## **JURADO**

**Presidente** : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth  
**Secretario** : Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria  
**Vocal** : Mg. Almonacid Ramirez, Elizabeth Hilda

## ÍNDICE

<b>CARÁTULA</b> .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>8</b>
<b>I. EL PROBLEMA</b> .....	<b>10</b>
1.1 Planteamiento del Problema .....	10
1.2 Formulación del Problema.....	12
1.2.1 Problema General.....	12
1.2.2 Problemas Específicos .....	12
1.3 Objetivo General .....	13
1.4 Objetivos Específicos .....	13
1.4 Justificación de la Investigación .....	13
1.5.1 Temporal.....	15
1.5.2 Espacial .....	15
1.5.3 Población o unidad de análisis .....	15
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>16</b>
2.1 Antecedentes Internacionales .....	16
2.2 Antecedentes Nacionales.....	17
2.3 Bases teóricas.....	18
2.3 Hipótesis de investigación .....	24
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>26</b>
3.1 Método de la investigación .....	26
3.2 Enfoque de la investigación.....	26
3.3 Tipo de la investigación .....	26
3.4 Diseño de la investigación.....	26



3.5 Población, muestra y muestreo .....	27
3.6 Matriz de Operacionalización de variables .....	28
3.7 Técnicas e Instrumentos .....	30
3.7.1 Técnicas .....	30
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	30
3.7.3 Validación .....	31
3.7.4 Confiabilidad .....	32
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos .....	32
3.9 Aspectos éticos .....	32
<b>IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>34</b>
4.1 Cronograma de actividades.....	34
4.2 Presupuesto .....	35
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>36</b>

## **I. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

El estrés laboral es un problema global en enfermería. El mundo está definido por las limitaciones de tiempo y la competencia, los trabajadores se encuentran constantemente en situaciones estresantes. La resiliencia juega un papel valorable en este contexto, en vista que permite a los trabajadores hacer frente a las demandas del entorno (1). Actualmente la presión laboral se ha intensificado, los servicios sanitarios se están colapsando afectando a millones de personas en numerosas instituciones (2). Es crucial comprender las fuentes de estrés y desarrollar estrategias para prevenir y resolver este problema. Investigaciones en Indonesia reportaron que el 42,1% de enfermeros tuvieron baja resiliencia y el 52,6% tuvo un elevado grado de estrés (3).

En América Latina, Venezuela, Ecuador y Panamá fueron los países con mayor aumento del estrés laboral, con un 63%, 54% y 49% respectivamente. Además, se observó que las féminas presentaban mayores niveles de estrés. Este estrés tiene una incidencia significativa tanto en el bienestar físico como en el psicológico, que puede afectar a la salud mental de las enfermeras debido a su intensa carga de trabajo (4). Una chequeo sistemático mostró que los profesionales de la salud que son mujeres, casadas y tienen hijos exhiben una alta frecuencia estrés en niveles muy altos (5).

En el ámbito peruano, se contempló que las enfermeras presentaban un estrés de nivel medio en aspectos físico (58,8%) y psicológicos (50,0%) considerándose con riesgo de presentar complicaciones psico-físicas a causa de un aumento del nivel de estrés (6). Los enfermeros peruanos fueron actores en primera línea del esfuerzo en medio de la pandemia y se enfrentaron a diversas adversidades. La sobrecarga emocional y el estrés permanente pueden afectar a su estado de ánimo y a su salud integral. Fortalecer la resiliencia de estos profesionales es esencial para hacer frente a la adversidad y anticipar posibles daños irreparable en su bienestar físico y emocional (7).

En el del terreno Limeño, la frecuencia promedio más alta de estrés se encontró entre el recurso humano sanitario (53,7%) y más de uno de cada diez presentó valores altos de estrés (11,1%) (8). La resiliencia a menudo se asocia con el estrés ocupacional entre los trabajadores que experimentan altos niveles de estrés, como el personal sanitario. Reforzar la resiliencia puede ayudar a mejorar la tolerancia al estrés, el bienestar de los empleados y recuperación del paciente. Para abordar eficazmente estos factores en el puesto de trabajo, es relevante examinar la interacción entre el estrés y la resiliencia (9).

El estrés laboral y la resiliencia son temas relevantes para todo personal de enfermería en Lima, una ciudad con elevado requerimiento de atención en salud. Los enfermeros enfrentan desafíos todos los días, desde intensas cargas de trabajo hasta las difíciles emociones de los pacientes. El estrés en el trabajo puede afectar su bienestar físico y emocional. Es esencial estudiar y comprender cómo la resiliencia ayuda a los profesionales a contrarrestar las adversidades y proporcionar cuidado de calidad en una ciudad compleja (10).

El personal de enfermería experimenta niveles elevados de estrés laboral por diversos motivos, como el exceso de carga de trabajo, escasez de recursos y personal insuficiente. Estas presiones constantes y exigencias emocionales pueden afectar significativamente a su bienestar físico y psicológico. El estrés laboral de los enfermeros se manifiesta en síntomas como agotamiento, ansiedad, insomnio y dificultad para preservar el equilibrio entre la vida laboral y la privada. La resiliencia adquiere mucha importancia en este contexto, ya que ayuda a las enfermeras a afrontar y adecuarse a estas circunstancias estresantes, desarrollando mecanismos de afrontamiento saludables y manteniendo su bienestar a pesar de la problemática del medio laboral (11).

El estrés relacionado con el trabajo de las enfermeras tiene diversos efectos en su salud y bienestar. Estos incluyen cansancio físico y mental, ansiedad y depresión, reducción de la satisfacción laboral y el desempeño ocupacional,

Así como dificultades en las relaciones personales. Estas repercusiones afectan no solo a las enfermeras, sino también a la calidad del cuidado del paciente y

resaltan la importancia de fortalecer la resiliencia en esta población. Al PROMOVER estrategias eficaces de afrontamiento y promover un ambiente de trabajo saludable se puede mitigar el efecto negativo del estrés laboral y mejorar tanto la salud del personal de enfermería como la calidad de la atención brindada a la población de estudio (12).

Se indicó anteriormente que el propósito de este proyecto de investigación es proporcionar una mejor comprensión del estrés ocupacional y la resiliencia en la enfermería, con el propósito de brindar herramientas y estrategias efectivas para resolver la problemática de la población en estudio en el hospital María Auxiliadora. Al de la identificar los factores que desencadenan del estrés ocupacional y la evaluarlas relaciones entre la resiliencia y el bienestar de los profesionales de enfermería, queremos brindar recomendaciones y recursos que ayuden a reducir los efectos desfavorables del estrés, fortalecer la resiliencia y mejorar la calidad de vida tanto del personal de enfermería como también del paciente que depende de su atención.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería de medicina y especialidades del Hospital María Auxiliadora, 2024?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia según la dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en el Personal de Enfermería?
- ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia según la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en el Personal de Enfermería?
- ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia según la dimensión sentirse bien y el estrés laboral en el Personal de Enfermería?

- ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia según la dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral en el Personal de Enfermería?
- ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia según la dimensión perseverancia y el estrés laboral en el Personal de Enfermería?

### **1.3 Objetivo General**

Determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería de medicina y especialidades del Hospital María Auxiliadora, 2024.

### **1.4 Objetivos Específicos**

- Determinar la relación existente entre la resiliencia según la dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en el personal de enfermería.
- Determinar la relación existente entre la resiliencia según la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en el personal de enfermería.
- Determinar la relación existente entre la resiliencia según la dimensión sentirse bien y el estrés laboral en el personal de enfermería.
- Determinar la relación existente entre la resiliencia según la dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral en el personal de enfermería.
- Determinar la relación existente entre la resiliencia según la dimensión perseverancia y el estrés laboral en el personal de enfermería.

### **1.4 Justificación de la Investigación**

**Teórica:** La teoría de Watson nos ayuda a comprender cómo el cuidado humano y la empatía entre la conexión enfermera-paciente fomentan la resiliencia de la enfermería, el afrontamiento del estrés laboral y promueve el bienestar emocional. Por otro lado, la teoría de Martha Rogers resalta la importancia de la conciencia y la identificación de patrones en la práctica de enfermería, facilitando intervenciones efectivas para promover la resiliencia en situaciones laborales desafiantes. Ambas teorías proveen un marco teórico para comprender la relación entre la resiliencia del personal de enfermería y el estrés laboral.

**Metodológica:** La investigación se justifica metodológicamente al aplicar un enfoque cuantitativo con un diseño observacional, analítico, transversal y prospectivo con el objetivo de explorar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades del Hospital María Auxiliadora. Se recopilarán datos objetivos y significativos mediante instrumentos comprobados, lo cual posibilitará detectar áreas de mejora y proponer intervenciones efectivas para mejorar el bienestar de dicho personal. La aplicación rigurosa de esta metodología asegurará resultados válidos y fiables, contribuyendo al progreso y desarrollo en el ámbito de la enfermería.

**Práctica:** La justificación práctica de esta investigación radica en la importancia de tratar el tema de la resiliencia y el estrés laboral en las enfermeras del servicio de medicina y especialidades del Hospital María Auxiliadora. El estudio busca comprender cómo se ven afectados los niveles de resiliencia capacidad de la enfermera para manejar el estrés, trabajar y mantener un excelente rendimiento. Los resultados de esta investigación proporcionarán información valiosa sobre estrategias efectivas para fortalecer la resiliencia y mitigar los efectos negativos que ocasiona el estrés laboral en las enfermeras. Adicionalmente, se espera que los hallazgos contribuyan a fomentar la calidad de vida y tranquilidad de enfermería, así como la calidad de atención impartida a los pacientes del hospital estudiado y en otros contextos similares.

### **1.5 Delimitación de la Investigación.**

### **1.5.1 Temporal**

Este estudio se comenzó a desarrollar en junio del 2024, teniendo una fecha de término para diciembre del mismo año. La evaluación de la población se realizará en julio del 2024.

### **1.5.2 Espacial**

La investigación se llevará a cabo en el servicio de medicina y especialidades del Hospital María Auxiliadora situado en la Avenida Miguel Iglesias N° 968, en el distrito de San Juan de Miraflores, Lima-Perú.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis**

Profesionales de enfermería de hospitalización del servicio de medicina y especialidades.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes Internacionales

Hernández et. al. (13) Afirmó en su investigación en Cuba en 2022. Objetivo: "Determinar los estresores laborales y el nivel de resiliencia que tuvieron los enfermeros". El estudio fue observacional, analítico y prospectivo; se consideró 38 enfermeras, se aplicó la "Escala de estresores laborales" y la "Escala Wagnild-Young". Los resultados mostraron que el 10,8% tenía un nivel de estrés moderado; Adicionalmente, el 18% tenía niveles bajos y el 26% tenía resiliencia moderada. La dimensión de resiliencia más afectada fue el de competencia personal en las que el 13% se consideraba menos flexible. La prueba bivariada mostró asociación significativa ( $p < 0,05$ ). El estudio concluye que la resiliencia está relacionada con los niveles de estrés.

Schultz et. al. (14) La intención de su investigación del 2022 en Brasil era: "Analizar la asociación entre la resiliencia y el estrés ocupacional de enfermeras de un hospital general". La investigación fue observacional, analítica y prospectiva; la muestra estaba formada por 321 enfermeras; como instrumento se utilizó la "Escala de Resiliencia" y la "Job Stres Scale". De los hallazgos, el 54,5% se vieron con resiliencia moderada y un 9,1% con baja resiliencia. El 54,5% presentaba un alto nivel de estrés relacionado con las demandas laborales, el 53,3% incluso presentaba un alto nivel de estrés para la dimensión control y el 51,4% mostraba un alto nivel de estrés en el apoyo social. El análisis bivariado solo no mostró un p-valor significativo entre las dimensiones del estrés laboral y la resiliencia ( $p > 0,005$ ). El estudio concluye que no existe una relación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y la resiliencia.

Posadas et.al. (15) en su investigación del 2022 en México su objetivo fue: "Identificar la relación entre el estrés y la resiliencia en el personal de enfermería de una clínica-hospital mexicano". El estudio fue de tipo observacional, analítico y prospectivo; la muestra estudiada fue de 67 enfermeros; y los instrumentos utilizados fueron la "Escala de Estrés Percibido" y "Escala de Resiliencia". El estudio mostró un puntaje de estrés de 46,4 puntos y una puntuación de 99,7 en



la escala de resiliencia; del mismo modo se presentó un coeficiente de correlación de -0,504 (valor  $p < 0,001$ ) entre ambas variables principales. El estudio concluyó que los niveles de estrés si se correlacionan con la resiliencia de los enfermeros.

## **2.2 Antecedentes Nacionales**

Cárdenas et. al. (16) La intención de su investigación en el 2020 en Ica-Perú era: "Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena - 2020". El método era observacional, analítico y probabilístico. La muestra estudiada fue de 63 enfermeras; Los instrumentos aplicados: "Maslach Burnout Inventory" y la "Escala de Resiliencia". El estudio mostró como resultados un coeficiente de correlación de -0,338 ( $p < 0,001$ ) entre las variables estudiadas como resultados. Adicionalmente de mostrar una relación entre sentirse bien y perseverancia con la resiliencia ( $p < 0,05$ ). concluyendo que si existe una correlación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería.

Ccorahua et.al. (17) en su investigación en Lima Perú en 2023 tenía como objetivo: "Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en profesionales de enfermería del Hospital Rezola de Cañete en pandemia COVID-19, Lima 2022, 82 profesionales participaron en este estudio observacional, analítico y prospectivo utilizando como instrumentos la "Escala de estrés de Enfermería" y la "Escala de Resiliencia". Se halló que el 45,1% experimentó nivel medio de estrés, el 42,7% presentó estrés alto y un 12,2% con estrés muy alto. Por lo que respecta a la resiliencia, el 78% se clasificó como medio, el 12,2% como baja y el 9,8% como alta. Hubo una correlación significativa entre el estrés y la resiliencia ( $p < 0,001$ ), al igual que las dimensiones físicas, psicológicas y sociales (los tres casos  $p < 0,001$ ). En resumen, el estudio concluyó que existe una correlación entre el nivel de estrés en el entorno laboral y la resiliencia.

Ordoñez (18) en su investigación en el año 2022 realizada en Chimbote-Perú tenía como objetivo: "Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la resiliencia en las enfermeras de hospitalización en el Hospital La Caleta". La

investigación adoptó un enfoque observacional, analítico y prospectivo, focalizándose en 56 enfermeros, utilizando la "Escala de Estresores Laborales" y la "Escala de Resiliencia" como herramientas de encuesta. Se evidenció que el 60,7% experimentó un estrés laboral medio y el 35,7% con notable estresores significativos. Por lo que hace referencia a la resiliencia, el 57,1% mostró un nivel alto, el 42,9% se mantuvo en nivel medio. Se identificó una relación débil pero significativa entre la falta de apoyo y sentirse solo ( $r=0.304$ ), la falta de apoyo y confianza en sí mismo ( $r=0.308$ ), al igual que falta de apoyo y nivel de resiliencia. ( $r=0.328$ ). En síntesis, el estudio concluyó que existe una correlación entre la resiliencia y el nivel de estrés en la población de enfermeros evaluados.

## **2.3 Bases teóricas**

### **A- Resiliencia**

La resiliencia en el ámbito de enfermería hace referencia a la capacidad de los profesionales de enfermería para adaptarse y recuperarse de las dificultades, desafíos y situaciones estresantes ligadas a su trabajo. Implica la capacidad de mantener un equilibrio emocional, físico y mental frente a la presión laboral, los cambios constantes y las demandas emocionales de la profesión. La resiliencia en enfermería implica desarrollar habilidades para afrontar el estrés, mantener una actitud positiva, buscar apoyo y utilizar recursos internos y externos para mantener el bienestar y el desempeño efectivo en la atención al paciente (19).

### **A.1 Teorías de enfermería relacionadas a la resiliencia**

#### **A.1.1 Teoría de Watson**

Esta teoría resalta la importancia del cuidado humano y la empatía en la relación enfermera-paciente, lo cual puede ser esencial para fomentar la resiliencia y un sentido de satisfacción y propósito en el trabajo de los profesionales de enfermería. La teoría también enfatiza aspectos humanísticos y éticos del cuidado, considerando las necesidades biopsicosociales y espirituales de cada

individuo, y contribuyendo al desarrollo del pensamiento crítico holístico y el papel del enfermero en diversas áreas de atención y formación (20).

### **A.1.2 Teoría de Martha Rogers**

La teoría de Martha Rogers resalta la prioridad de identificar patrones y promover la conciencia del individuo en la práctica y experiencia de salud. En el contexto de la enfermería, esto implica ser resiliente y comprometerse con el paciente, especialmente en situaciones de estrés laboral. Reconocer y comprender los patrones esenciales de la salud contribuye a brindar un cuidado preservante y apoya el bienestar del paciente en su totalidad. La enfermería desempeña un papel crucial al utilizar intervenciones basadas en estos patrones para promover una mayor conciencia y expansión en el individuo (21).

### **A.2 Satisfacción personal**

El bienestar en el trabajo tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral y la eficiencia, al mismo tiempo que disminuye las tasas de ausencia y la rotación del personal de enfermería, los empleados que se sienten satisfechos en el trabajo presentando menores probabilidades de experimentar depresión, ansiedad y estrés. Además, la satisfacción laboral conlleva beneficios positivos para la salud, la felicidad, el bienestar subjetivo y la autoestima (22).

En cualquier sistema de salud, se considera que una de las dificultades que se enfrentan los enfermeros es su deseo de abandonar su empleo. Esta intención está influenciada por diversos factores, entre los que destacan la condición de vida de enfermería (QNWL) y el nivel de satisfacción laboral (23).

### **A.3 Ecuanimidad**

Al evaluar a los trabajadores de la salud y seleccionar enfoques de afrontamiento adecuados, se les proporciona la capacidad de manejar su angustia, lo que resulta en la adquisición de ecuanimidad y resiliencia. Esto permite que las personas resilientes trabajen hacia la recuperación, la adaptación y la reajusten,

alcanzando así un estado de fortaleza emocional y capacidad de recuperación (24).

#### **A.4 Sentirse bien solo**

Trabajar solo puede brindarles mayor autonomía y libertad para tomar decisiones relacionadas en el cuidado del paciente. Puede adaptar su enfoque de trabajo según su juicio y experiencia, lo que puede resultar gratificante. Aunque, trabajar solo puede tener beneficios para algunos, es importante equilibrar esta autonomía con la colaboración y la comunicación efectiva con otros miembros del equipo de salud (25).

#### **A.5 Confianza en sí mismo**

La confianza en uno mismo como profesional es esencial para la satisfacción de los empleados, reduce la rotación y aumenta el compromiso laboral. Cuando las enfermeras tienen una sólida percepción profesional, influyen positivamente en la atención de los pacientes. En contraste, un bajo autoconcepto profesional puede tener un impacto negativo en la calidad del cuidado al paciente (26).

La confianza en sus conocimientos permite a los enfermeros elegir decisiones fundamentadas y acertadas en situaciones clínicas complejas, incluso en observar las actitudes de los pacientes, lo cual logra comunicarse con ellos y que la atención pueda ser más ligera para el médico; de la misma forma, la confianza en sus habilidades puede permitir que el personal de enfermería tenga un papel de liderazgo al tomar las decisiones y la coordinación del cuidado del paciente (27).

#### **A.6 Perseverancia**

Muchas enfermeras eligen esta profesión por su deseo genuino de cuidar y ayudar a los demás, esta vocación de servicio les proporciona una motivación intrínseca para persistir y superar los desafíos que puedan enfrentar en su trabajo, asimismo, muchos trabajadores de la salud exhibieron un mayor sentido del deber, sacrificio personal y dedicación a la atención del paciente (28).

El recurso humano de enfermería es clave en el cuidado de pacientes vulnerables, mostrando profesionalismo y creatividad. Su tenacidad y dedicación aseguran una atención integral y de calidad, considerando aspectos biológicos, psicológicos, espirituales y sociales. Su trabajo es indispensable para promover el bienestar y la recuperación de quienes más lo necesitan (29).

## **B- Estrés Laboral**

Es la respuesta física, psicológica y conductual de toda persona a los factores de estrés en el ambiente laboral. En la sociedad actual, esto es común a causa de los constantes retos profesionales y personales. La OMS la define como respuestas fisiológicas preparatorias para la acción. El estrés puede repercutir en la salud física y mental de los empleados, reducir la productividad y aumentar el absentismo y la rotación laboral. Identificar señales de estrés y adoptar estrategias para gestionarlo es importante para promover el bienestar de los empleados (30).

### **B.1- Teorías de enfermería relacionadas al estrés laboral**

#### **B.1.1- Teoría de Newman**

La teoría de Betty Newman trata de comprender el estrés laboral en el puesto de trabajo del sector sanitario, su Modelo de Sistema aborda cómo los profesionales interactúan con su entorno por mantener la estabilidad física y mental. Identificar estresores como altas responsabilidades y el cambio constante es crucial para abordar el ambiente estresante en la salud. El bienestar de los trabajadores puede afectarse a causa del estrés, por lo que es esencial aplicar el Modelo de Newman para desarrollar estrategias de afrontamiento y prevención, mejorando así la calidad de vida y previniendo el agotamiento profesional entre el personal Salud (31)

#### **B.1.2- Teoría de Lazarus Folkman**

Esta teoría relaciona el estrés laboral con la percepción del trabajador sobre la situación laboral y su desajuste entre esfuerzo y recompensas. La interacción

entre el individuo y el contexto laboral juega un papel crucial en esta experiencia. Si los trabajadores sienten que sus esfuerzos no son adecuadamente recompensados, puede generar estrés y malestar. La teoría destaca la relevancia de la percepción de manera individual y las condiciones laborales en el desarrollo del estrés laboral, proporcionando una comprensión integral de su origen y sus efectos en el bienestar del personal (32).

### **B.2- Respaldo de grupo**

El respaldo de grupo es esencial para el bienestar del empleado en el contexto del estrés laboral. Los resultados indican un nivel intermedio de apoyo, lo que genera niveles medios de estrés y afecta el clima organizacional. Estudios relacionan la falta de apoyo entre colegas con estrés medio. Abordar esta carencia es vital para mitigar las consecuencias del estrés laboral y mejorar la tranquilidad del personal (33).

### **B.3- Falta de cohesión**

La carencia de coordinación entre el personal de enfermería puede aumentar la carga de trabajo. Cuando no existe cooperación o colaboración entre los integrantes del equipo, el entorno de trabajo se vuelve tenso. La mala comunicación y la ausencia de confianza pueden generar mayor presión y tensión en el trabajo. Las enfermeras enfrentan índices elevados de estrés, que altera su salud y su capacidad para ofrecer calidad en el cuidado de los pacientes (34).

### **B.4- Influencia del líder**

El liderazgo en equipos de salud tiene influencia en el estrés del personal de enfermería. La gestión basada en la evidencia garantiza la calidad y la seguridad. Los estilos participativos, persuasivos y directivos contribuyen a la unidad de salud. Una eficaz gestión mejora el bienestar de los empleados y la atención al paciente. Promover un ambiente de trabajo positivo y el apoyo al personal puede disminuir el estrés en el trabajo y reforzar la calidad del cuidado (35).

## **B.5- Territorio organizacional**

El territorio organizacional en el personal de enfermería abarca los lugares de trabajo que les proporcionan una posición ventajosa. La comunicación efectiva y el uso adecuado de herramientas maximizan el rendimiento y mantienen el control de las actividades laborales respetando la privacidad del trabajador. Un territorio organizacional bien administrado puede generar niveles aceptables de estrés laboral con una pequeña presión y supervisión. Es crucial establecer un ambiente de trabajo donde el personal se sienta respaldado y pueda realizar sus tareas efectivamente, reduciendo el estrés y promoviendo un ambiente laboral más beneficioso para los enfermeros (36).

## **B.6- Tecnología**

Los avances tecnológicos en el trabajo pueden mejorar la eficiencia, pero también causar entre los enfermeros estrés. La adaptación a nuevas tecnologías puede generar ansiedad. La dependencia excesiva puede llevar a una carga mental. La comunicación electrónica afecta las relaciones en el equipo. La disponibilidad constante dificulta la desconexión del trabajo, afectando el equilibrio entre la vida personal y la del trabajo. Es vital encontrar un equilibrio adecuado para evitar que aumente el estrés laboral y utilizar la tecnología de manera efectiva para beneficio del personal de enfermería (37).

## **B.7- Estructura organizacional**

La estructura organizacional regula el progreso laboral mediante reglas formales. Una buena estructura considera especialización, departamentalización, sucesión de poder, formalización y centralización o descentralización de decisiones. Pero puede tener limitaciones que afecten el desempeño del personal. Las expectativas del contexto pueden no motivar a los empleados. Una implementación adecuada satisface necesidades y facilita objetivos

empresariales. Incluye aspectos como funcionamiento, condiciones de trabajo, estímulos al desarrollo organizacional y componentes humanos (38).

## **B.8- Clima organizacional**

El entorno organizativo influye en la interacción y busca objetivos institucionales. Es crucial para el comportamiento laboral. La percepción cognitiva y el afrontamiento del estrés son relevantes en cómo se experimenta el estrés. La reacción emocional ocurre tras interpretar la situación. El clima y las percepciones impactan así el estrés laboral en la enfermería. Crear un entorno positivo y de soporte es esencial para disminuir el estrés y mejorar la comodidad del equipo (39).

## **2.3 Hipótesis de investigación**

### **Hipótesis general**

**H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería.

**H0:** No existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería.

### **Hipótesis específica**

**HE1:** Existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia según la dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en el personal de enfermería.

**HE2:** Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia según la dimensión ecuanimidad al logro y el estrés laboral en el personal de enfermería.

**HE3:** Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia según la dimensión sentirse bien y el estrés laboral en el personal de enfermería.



**HE4:** Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia según la dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral en el personal de enfermería.

**HE5:** Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia según la dimensión perseverancia y el estrés laboral en el personal de enfermería.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de la investigación**

La presente investigación se desarrollará a través del método hipotético-deductivo. Este método de investigación implica formulación de hipótesis basadas en observaciones y su posterior comprobación o refutación a través de experimentos o pruebas sistemáticas (40).

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

El estudio utilizará un enfoque cuantitativo. Dicho enfoque es una estrategia investigativa centrada en la recolección y análisis de datos numéricos a fin de evaluar, medir y cuantificar fenómenos o variables, permitiendo un análisis objetivo y la formulación de conclusiones basadas en evidencia y cuantitativa (41).

#### **3.3 Tipo de la investigación**

El tipo será de investigación aplicada. Estos estudios se centran en determinar si el conocimiento previo sobre un evento se aplica de manera similar en una población diferente, evaluando así su generalización a contextos distintos (42).

#### **3.4 Diseño de la investigación**

Esta investigación será aplicada bajo un diseño observacional, descriptivo y prospectivo. Un estudio observacional es aquel que no implica la manipulación o alteración del estado natural de las variables (43); descriptivo porque se realizará un análisis univariado que produzca evidencia sobre las variables estudiadas (44); transversal puesto que la medición de sus variables se realizaran en un solo momento establecido sin seguimiento (45); y prospectivo porque el estudio generará datos de naturaleza primaria, por lo que no utilizada información creada en el pasado (46).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

**Población:** El presente estudio comprenderá a todo el personal de enfermería del área de hospitalización de medicina y especialidades del hospital María Auxiliadora. Según lo reportado por el área de recursos humanos, dicha población comprende a un total de 80 enfermeras.

**Muestreo:** Se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde no se requerirá una técnica de selección de unidades muestrales porque se estudiará a la población total.

#### **Criterios de elegibilidad**

##### **Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería que labore en el servicio de medicina y especialidades.
- Personal de enfermería que deseen participar firmando el consentimiento informado.
- Personal de enfermería con relación contractual vigente desde el 2023.

##### **Criterios de exclusión**

- Personal de enfermería que no acepte voluntariamente participar de la investigación-
- Personal de enfermería que se encuentre con licencia laboral.
- Personal de enfermería con un tiempo de trabajo menor a 1 año en el puesto.

### 3.6 Matriz de Operacionalización de variables

Variable independiente: Resiliencia

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición	Escala valorativa
<p>Capacidad de un ser para adaptarse y recuperarse de adversidades, para superar situaciones difíciles y mantener el bienestar emocional. Esto incluye la capacidad de resistir el estrés y aprender de las experiencias difíciles (47).</p>	<p>Capacidad de una persona para adaptarse y recuperarse de adversidades del personal de enfermería que labora en el hospital María Auxiliadora el cual será medido por un instrumento que evalúe la "Satisfacción personal", "ecuanimidad", "sentirse bien", "confianza en sí mismo" y "perseverancia" (48).</p>	Satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconcepto</li> <li>• Motivación</li> <li>• Energía</li> <li>• Proactividad</li> </ul>	(4 ítems) 1 – 4	Ordinal	<p>Nivel bajo (25 a 120 puntos)</p> <p>Nivel medio (121 a 145 puntos)</p> <p>Nivel alto (146 a 175 puntos)</p>
		Ecuanimidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligación</li> <li>• Importancia</li> <li>• Lamento</li> <li>• Asertivo</li> </ul>	(4 ítems) 5 – 8		
		Sentirse bien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Metas</li> <li>• Orden</li> <li>• Soledad</li> </ul>	(3 ítems) 9 – 11		
		Confianza en sí mismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Independiente</li> <li>• Tiempo</li> <li>• Tarea</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Sentido de vivir</li> <li>• Alegría</li> </ul>	(7 ítems) 12 – 18		
		Perseverancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés</li> <li>• Metas</li> <li>• Tolerancia</li> <li>• Autodisciplina</li> <li>• Confianza</li> <li>• Credibilidad</li> <li>• Puntualidad</li> </ul>	(7 ítems) 19 – 25		

Variable dependiente: Estrés laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición	Escala valorativa
Tensión física y emocional que experimenta un ser a causa de las exigencias y presiones en su entorno laboral. Esto puede tener un impacto negativo en la sanidad y el rendimiento laboral (49).	Tensión física y emocional que experimenta el personal de enfermería que labora en un hospital de Lima ocasionado por la sobrecarga laboral, la cual será medida mediante un instrumento que considera las dimensiones de "Respaldo del grupo", "falta de cohesión", "influencia del líder", "territorio organizacional", "tecnología", "estructura organizacional" y "clima organizacional" (50).	Respaldo del grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Apoyo grupal</li> </ul>	(3 ítems) 1 - 3	Ordinal	<p>Nivel bajo (25 a 90 puntos)</p> <p>Nivel promedio bajo (91 a 117 puntos)</p> <p>Nivel promedio alto (118 a 153 puntos)</p> <p>Nivel alto (153 a 175 puntos)</p>
		Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de equipo de trabajo</li> <li>• Falta de compromiso</li> <li>• Presión en el equipo</li> </ul>	(4 ítems) 4 - 7		
		Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Receptividad</li> <li>• Personalidad</li> </ul>	(4 ítems) 8 - 11		
		Territorio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio de trabajo</li> <li>• Condiciones del ambiente laboral</li> </ul>	(3 ítems) 12 - 14		
		Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento técnico</li> <li>• Disposición de equipos</li> <li>• Recursos materiales</li> </ul>	(3 ítems) 15 - 17		
		Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones asignadas</li> </ul>	(4 ítems) 18 - 21		
		Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación mutua entre individuos</li> <li>• Objetivos dentro del campo laboral</li> <li>• Políticas generales de la empresa</li> </ul>	(4 ítems) 22 - 25		

## **3.7 Técnicas e Instrumentos**

### **3.7.1 Técnicas**

**Variable Independiente:** Encuesta

**Variable Dependiente:** Encuesta

### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

#### **3.7.2.1 Instrumento 1: Escala de resiliencia**

El presente instrumento a utilizar para medir la resiliencia fue creado por Wagnild y Young en el año 1988. Este cuestionario recibió el nombre de “Escala de Resiliencia (ER-WY)” y fue modificada para su aplicación en Perú en el año 2002 por Angelina Cecilia Novella Coquis.

El cuestionario está conformado por 25 ítems divididos en 5 dimensiones: “Satisfacción personal” (4 ítems), “ecuanimidad” (4 ítems), “sentirse bien solo” (3 ítems), “confianza en sí mismo” (7 ítems) y “perseverancia” (7 ítems).

Este instrumento evalúa cada pregunta a través de la escala Likert, donde la cada respuesta puede ser de la siguiente forma: Totalmente de acuerdo (1), Muy acuerdo (2), De acuerdo (3) y Ni de acuerdo ni desacuerdo (4), En desacuerdo (5), Muy desacuerdo (6) y Totalmente en desacuerdo (7).

La categorización de este cuestionario se realizar utilizando la siguiente escala de puntuaciones:

- Nivel bajo (25 a 120 puntos)
- Nivel medio (121 a 145 puntos)
- Nivel alto (146 a 175 puntos)

### **3.7.2.2 Instrumento 2: Estrés laboral**

El instrumento de evaluación del estrés laboral fue diseñado por los autores Ivancevich y Matteson en 1989. Posteriormente fue traducido y adaptado por Ángela Suárez Tunanña en el 2013 para su utilización en población peruana.

Este cuestionario contiene un total de 25 ítems agrupados en 7 dimensiones: “Respaldo del grupo” (3 ítems), “falta de cohesión” (4 ítems), “influencia del líder” (4 ítems), “territorio organizacional” (3 ítems), “tecnología” (3 ítems), “estructura organizacional” (4 ítems) y “clima organizacional” (4 ítems).

Cada enunciado cuenta con alternativas en escala Likert, las cuales puede tomar los siguientes valores: Nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7).

Los valores finales de presente instrumento se pueden categorizar la siguiente forma:

- Nivel bajo (25 a 90 puntos)
- Nivel promedio bajo (91 a 117 puntos)
- Nivel promedio alto (118 a 153 puntos)
- Nivel alto (153 a 175 puntos)

### **3.7.3 Validación**

#### **3.7.3.1 Instrumento 1: Escala de resiliencia**

El Escala de resiliencia fue validada a través de la prueba Kaiser-Meyer-Olkin y la Prueba esfericidad de Bartlett para establecer su validez de constructo. El análisis arrojó un valor de 0,979 indicando que es un instrumento válido.

#### **3.7.3.2 Instrumento 2: Estrés laboral**

El instrumento fue validado por 5 jueces y se utilizó la prueba binominal para establecer la validez de contenido. El análisis concluyó que los jueces concordaron que el instrumento era válido ( $p < 0,001$ ).

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### **3.7.4.1 Instrumento 1: Escala de resiliencia**

La consistencia interna ítem-ítem del instrumento denominado Escala de Resiliencia fue calculada a través de la prueba de Alfa de Cronbach en donde se obtuvo el valor de 0,979, lo cual se considera como un instrumento con muy alta confiabilidad.

#### **3.7.4.2 Instrumento 2: Estrés laboral**

El cuestionario de Estrés laboral fue sometido a la prueba de Alfa de Cronbach para establecer su consistencia interna, el cual dio un valor de 0,908. Dicho valor señala que este instrumento es de muy alta confiabilidad.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento comenzará con un monitoreo de calidad a los cuestionarios llenados por los participantes para verificar que no presenten inconsistencias. Posteriormente, serán digitalizados para ser registrados en una hoja de cálculo en Microsoft Excel 365. A continuación, se codificará las variables categóricas y se procederá a realizar el cálculo de los puntajes y categorías de las escalas de resiliencia y estrés laboral. Seguidamente se importará dicha matriz al programa estadístico SPSS versión 27.0 en donde se aplicará estadística univariada para la determinación de las frecuencias; luego se aplicará la prueba normalidad a los puntajes de las escalas utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, a continuación, de la prueba de correlación (si existe normalidad se aplicará R de Pearson y no existe normalidad se aplicará Rho de Spearman) para comprobar la asociación entre las variables.

### **3.9 Aspectos éticos**

El protocolo de investigación será sometido a revisión por el Comité Institucional de Ética para la Investigación de la Universidad Norbert Wiener (CIEI-UNW)



según lo establecido por el Reglamento de Investigación aprobado en el 2020; con ello se busca garantizar que el proyecto de investigación cumple con los estándares bioéticos establecidos en el código de Núremberg.

**Autonomía:** Para participar del estudio, el personal de enfermería que haya sido invitado deberá firmar voluntariamente el consentimiento informado; además, si el participante considera adecuado retirarse, podrá solicitar la eliminación de toda la información que haya brindado hasta el momento.

**Beneficencia:** El estudio busca generar información que permita establecer futuras mejoras e intervenciones por parte del hospital con la finalidad que se fortalezca la resiliencia del personal de enfermería y con ello afrontar de mejor forma el estrés laboral que se genera en un contexto hospitalario.

**No maleficencia:** El estudio no comprende riesgo de tipo físico, psicológico, social o laboral para los participantes.

**Justicia:** La selección de los participantes comprende a toda la población, por lo que no habrá actos de favoritismo o discriminación en instancias previas, durante o después del presente estudio.

## IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023						2024					
	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	MAY	JUN	JUL	JUL	JUL	
Identificación del problema	■											
Revisión bibliográfica	■											
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.	■											
Elaboración de los objetivos (General y específicos)	■											
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y prácticas)		■										
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)		■										
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)		■										
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)		■										
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)			■									
Elaboración de la población, muestra y muestreo.			■									
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.			■									
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)			■									
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.			■	■								
Elaboración de los aspectos éticos.				■								
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)					■							
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.					■							
Elaboración de los anexos.						■						
Revisión Final de proyecto.							■					
Aprobación del proyecto.								■				
Aplicación del trabajo de campo.									■	■		
Redacción del informe.											■	

Leyenda: Actividades cumplidas ■      Actividades por cumplir ■

## 4.2 Presupuesto

**Tabla de Presupuesto detallado**

Rubro	Descripción	Unidad	Cantidad	Costos (S/.)	
				Unitario	Total
<b>Servicios</b>	Internet	Mensualidad	4	99.0	396
	Encuadernado	Unidad	6	35.0	210
	Viáticos	Mensualidad	4	100.0	400
	Movilidad	Unidad	180	5.0	900
	Otros	-	-	-	150
<b>Subtotal</b>		2056			
<b>Material</b>	Papel Bond	Millar	1	25.0	25
	Lapiceros	Unidad	5	3	15
	Folder manila	Pqt x 25und	1	8,8	8,8
	Archivador	Unidad	3	5,9	17,7
	Engrapador	Unidad	1	11	11
	Grapas	Pqt x1000 und	1	3,5	3,5
	USB	Unidad	1	60	60
	Otros	-	-	-	150
<b>Subtotal</b>		291			

**Tabla de Presupuesto Global**

N°	Ítem	Costo (S/.)
1	Servicios	2056
2	Recursos materiales	291
Total presupuesto		2347

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mero E, Salas Y, Acuña L, Bernal G. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *Recimundo* [Internet]. 2021 [Consultado el 20 de julio de 2023];5(3):368-77. Disponible en: [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(3\).sep.2021.368-377](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(3).sep.2021.368-377)
2. Badu E, O'Brien A, Mitchell R, Rubin M, James C, McNeil K, et al. Estrés y resiliencia en el lugar de trabajo en la fuerza laboral de enfermería australiana: una revisión integral integral. *Int J Ment Health Nurs* [Internet]. 2020 [Consultado el 20 de julio de 2023] ;29(1):5-34. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/inm.12662>
3. Praghlapati A, Yosef I, Soemantri I. The Correlation of Resilience with Nurses Work Stress In Emergency Unit Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung. *Sorum Heal Sci J* [Internet]. 2020 [Consultado el 20 de julio de 2023];1(1):9-18. Disponible en: <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1864219>
4. Mejia C, Chacon J, Enamorado-Leiva O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries. *Rev la Asoc Esp Espec en Med del Trab* [Internet]. 2019 [Consultado el 20 de julio de 2023];28(3):204-11. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci\\_abstract&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_abstract&tlng=en)
5. Meléndez K, Rodas D. Estrés laboral en el sector salud en Latinoamérica: Una revisión sistemática [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76464>
6. Chumacero D. COVID-19 y factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del segundo nivel de atención Lambayeque, 2022 [Tesis de

pregrado]. Chicalyo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2023. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6020>

7. Mamani S. Estrés laboral y resiliencia del profesional de enfermería de emergencias de un hospital público, Lima 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6042>
8. Huachaca S, Pongo M. Estrés laboral en el personal de salud de un Centro Materno Infantil durante la pandemia por COVID-19, San Juan de Miraflores, febrero-abril, 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1434>
9. Pazos J. Relación entre resiliencia y estrés en personal de la salud [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad de Lima; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13229>
10. Quiroz L, Abarca Y, Angulo C, Espinoza T. Resiliencia en enfermeras durante la pandemia COVID-19. Dilemas contemp educ política valores [Internet]. 2021 [Consultado el 20 de julio de 2023];8(Supl4):1-17. Disponible en: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2818>
11. Sánchez S, Holguín D. Resiliencia y afrontamiento del estrés laboral en los colaboradores del Centro de Salud, Tipo C, Las Palmas [Tesis de maestría en Gestión de Talento Humano]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2023. Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3502>
12. Valderrama E, Polino Y. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2020 [citado 8 de abril de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960>

13. Hernández N, Calderón R, Hernández R, Núñez I. Estresores laborales y nivel de resiliencia en enfermeros del Hospital Provincial de Covid 19 en Mayabeque. XIX Congr la Soc Cuba Enfermería [Internet]. 2022 [Consultado el 21 de julio de 2023];1-9. Disponible en: <https://congresosenfermeriacubana.sld.cu/index.php/enfermeria22/2022/paper/viewFile/536/224>
14. Schultz C, Colet C de F, Rieth E, Petri J, Fernandes E, Treviso P. La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2022 [Consultado el 21 de julio de 2023];30(e3637):1-12. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3637>
15. Posadas J, Avila S, Contreras E, Mendoza J, Hernández M, Cabrera Z, et al. Estrés percibido y resiliencia en el personal de enfermería durante la pandemia por Covid-19. Stud Heal Sci [Internet]. 2022 [Consultado el 21 de julio de 2023];3(2):953-74. Disponible en: <https://doi.org/10.54022/shsv3n2-027>
16. Cárdenas P, Quispe Y. Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital de Cusco - 2020 [Tesis en maestría en gestión de los servicios de salud]. Chimbote: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61521>
17. Ccorahua D, Arévalo R. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital Rezola de cañete en pandemia covid-19, LIMA 2022. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip [Internet]. 2023 [Consultado el 4 de agosto de 2023];7(1):5583-600. Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4873](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4873)
18. Ordóñez A. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el Hospital La Caleta, Chimbote - 2021 [Tesis en maestría en gestión de los servicios de salud]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85620>

19. Cooper A, Brown J, Leslie G. Nurse resilience for clinical practice: An integrative review. J Adv Nurs [Internet]. 2021 [Consultado el 4 de agosto de 2023];77(6):2623-40. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jan.14763>
20. Gunawan J. Administración de Enfermería: Teoría del Cuidado Humano de Watson. Enfermera Sci Q [Internet]. 2022 [Consultado el 4 de agosto de 2023];35(02):235-43. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35392719/>
21. Bohórquez L. Metasíntesis sobre el concepto de patrón de Martha Rogers y Margaret Newman [Internet]. Universidad de la Sabana; 2021. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1359155/tesis-metasintesis-sobre-el-concepto-de-patron.pdf>
22. Kagan I, Hendel T. Iniciativa personal y ambiente de trabajo como predictores de satisfacción laboral entre enfermeros: estudio transversal. Enfermería BMC [Internet]. 2021 [Consultado el 4 de agosto de 2023];20(01):1-8. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-021-00615-1>
23. Fayez M, Mohammed Z. Calidad de la vida laboral de enfermería, satisfacción laboral e intención de irse entre las enfermeras jordanas: un estudio descriptivo. Heliyón [Internet]. 2022 [Consultado el 4 de agosto de 2023];8(7):18-26. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9260616/>
24. Morse JM, Kent-Marvick J, Barry LA, Harvey J, Okang EN, Rudd EA, et al. Desarrollo del marco de resiliencia para enfermería y atención médica. SAGE Journals [Internet]. 2021 [Consultado el 4 de agosto de 2023];11(01):1-29. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23333936211005475>
25. Dean E. Por qué apoyar la seguridad de las enfermeras que trabajan solas debe ser una prioridad. Sciencegate [Internet]. 2021 [Consultado el 4 de

agosto de 2023];31(6):6-8. Disponible en: <https://journals.rcni.com/primary-health-care/analysis/why-supporting-the-safety-of-lone-working-nurses-must-be-a-priority-phc.31.6.6.s2/abs>

26. Allobaney N, Eshah N, Abujaber A. Autoconcepto profesional y autoconfianza para enfermeros que atienden a pacientes con COVID-19. Pers Med [Internet]. 2022 [Consultado el 4 de agosto de 2023];12(02):134-42. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8878634/>
27. Colina R. Confianza y conocimiento del personal de enfermería en el cuidado de personas con lesiones autoinfligidas: un estudio de mejora del servicio. Hermano J Enfermeras [Internet]. 2022 [Consultado el 4 de agosto de 2023];31(04):42-50. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35220752/>
28. Biber D. Perseverar en la enfermería con propósito divino. J Cris Enfermeras [Internet]. 2023 [Consultado el 4 de agosto de 2023];40(02):12-3. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9983560/>
29. Aguirre D. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. Rev Habanera Ciencias Médicas [Internet]. 2020 [Consultado el 4 de agosto de 2023];19(03):18-23. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2020000300001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000300001)
30. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia del COVID 19. UNESUM-Ciencias Rev Científica Multidiscip [Internet]. 2020 [Consultado el 4 de agosto de 2023];4(4):41-50. Disponible en: <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
31. Silva R, Sylvia S, Morais D, Da-Costa N, Oliveira B, Rosendo R. Occupational stress in the context of COVID-19: analysis based on Neuman ' s theory. Acta Paul Enferm [Internet]. 2021 [Consultado el 4 de



agosto de 2023]; 34:1-11. Disponible en: <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AR02655>

32. Amayo D. Estrés laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería del sector público [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad de Lima; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13786>
33. Saavedra G. Estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores de personas con Covid-19 en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Privado de Piura 2022 [Tesis de especialidad en cuidados intensivos adultos]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11249>
34. Tapia R. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19 [Tesis de maestría en gestión de los servicios de salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90100>
35. Flores A. Estimación del estrés laboral en personal de enfermería de cuidados críticos del Hospital General Ambato en junio 2022 [Tesis de maestría en cuidados críticos]. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2023. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16354>
36. Sanción M, Maldonado L. Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021 [Tesis de pregrado]. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín Tarapoto; 2022. Disponible en: <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/4426>
37. Juárez L, Zúñiga M. Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Regional de Ica,

- diciembre 2020 [Tesis de pregrado]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/987>
38. Oyola J. Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8491>
39. Barrientos M. Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de unidad de cuidados intensivos para Covid19 de un Hospital en Trujillo, 2022. [Tesis de maestría en gestión de los servicios de salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103153>
40. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta ed. Rocha Martínez MI, Mares Chacón J, Martínez Ávila A, editores. México: McGraw Hill; 2014.
41. Hernández S, Samperio T. Enfoques de la Investigación. Boletín Científico las Ciencias Económico Adm del ICEA [Internet]. 5 de diciembre de 2018 [citado 25 de julio de 2022];7(13):67-8. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3519>
42. Arias F. El Proyecto de Investigación [Internet]. 6th Ed. Editorial Episteme; 2012. 137 p. Disponible en: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACIÓN-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
43. Parera D. Acerca del diseño metodológico. Grafica [Internet]. 12 de enero de 2023 [Consultado el 5 de septiembre de 2023];11(21):05-8. Disponible en: <https://revistes.uab.cat/grafica/article/view/277>
44. Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 6.a ed. Santa Fe: Mc Graw Hill; 2014 [Consultado el 5 de septiembre de 2023]]. 1-

634 p. Disponible en:  
[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

45. Supo J. Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Sociedad Hispana de Investigadores Científicos; 2020. 352 p.
46. Chacma E, Laura T. Quantitative research: Seeking the standardization of a taxonomic scheme. Rev Med Chil [Internet]. septiembre de 2021 [Consultado el 5 de septiembre de 2023];149(9):1382-3. Disponible en: <https://doi.org/10.4067/s0034-98872021000901382>
47. Han P, Duan X, Jiang J, Zeng L, Zhang P, Zhao S. Experience in the development of nurses' personal resilience: A meta-synthesis. Nurs Open [Internet]. 2023 [Consultado el 17 de septiembre de 2023];10(5):2780-92. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/nop2.1556>
48. Guerrero LS. Capacidad de resiliencia en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias de un hospital de Lima 2020 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3834>
49. Suriyani S, Ariando G, Andreas R, Purqan M, Suprpto S. Workload with Emergency Installation Nurse Work Stress. J Edukasi Ilm Kesehatan [Internet]. 2023 [Consultado el 17 de septiembre de 2023];1(1):12-7. Disponible en: <https://doi.org/10.61099/junedik.v1i1.6>
50. Meléndez M. Estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103410>

## Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades del Hospital María Auxiliadora, 2024?</p> <p><b>Específicos</b> <b>PE1:</b> ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia según la dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en el personal de enfermería? <b>PE2:</b> ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia según la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en el personal de enfermería?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades del Hospital María Auxiliadora, 2024.</p> <p><b>Específicos</b> <b>OE1:</b> Determinar la relación existente entre la resiliencia según la dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en el personal de enfermería. <b>OE2:</b> Determinar la relación existente entre la resiliencia según la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en el</p>	<p><b>General</b> <b>H1:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería. <b>H0:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p><b>Específicas</b> <b>HE1:</b> Existe Relación estadísticamente significativa entre resiliencia según la dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en el personal de enfermería. <b>HE2:</b> Existe Relación estadísticamente significativa entre la resiliencia según la dimensión ecuanimidad al y el estrés laboral en el personal de enfermería. <b>HE3:</b> Existe Relación estadísticamente significativa</p>	<p><b>V1: Resiliencia</b> <b>Dimensiones:</b> Satisfacción personal Ecuanimidad Sentirse bien Confianza en sí mismo Perseverancia</p> <p><b>V2: Estrés laboral</b> <b>Dimensiones:</b> Respaldo del grupo Falta de cohesión Influencia del líder Territorio organizacional Tecnología Estructura organizacional Clima organizacional</p>	<p><b>Método:</b> Hipotético – Deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación.</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> observacional, descriptivo, transversal y prospectivo.</p> <p><b>Población y muestra:</b> 80 enfermeras</p> <p>No habrá muestra porque se estudiará a toda la población.</p> <p>Muestreo probabilístico por conveniencia.</p> <p><b>Instrumentos:</b> La variable: “Resiliencia”, se medirá mediante la Escala de Resiliencia</p>

<p><b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia según la dimensión sentirse bien y el estrés laboral en el personal de enfermería?</p> <p><b>PE4:</b> ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia según la dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral en el personal de enfermería?</p> <p><b>PE5:</b> ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia según la dimensión perseverancia y el estrés laboral en el personal de enfermería?</p>	<p>personal de enfermería.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación existente entre la resiliencia según la dimensión sentirse bien y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar la relación existente entre la resiliencia según la dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p><b>OE5:</b> Determinar la relación existente entre la resiliencia según la dimensión perseverancia y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>entre la resiliencia según la dimensión sentirse bien solo y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p><b>HE4:</b> Existe Relación estadísticamente significativa entre la resiliencia según la dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p> <p><b>HE5:</b> Existe Relación estadísticamente significativa entre la resiliencia según la dimensión perseverancia y el estrés laboral en el personal de enfermería.</p>		<p>Para medir la variable: “estrés laboral”, será el Cuestionario de Estrés laboral</p> <p>Como técnica de recolección de datos será la encuesta</p>
---	--	---	--	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE RESILIENCIA

#### Instrucciones:

Marque con un Aspa (x) debajo de MA, A, D, MD de acuerdo a los siguientes criterios:

**1 = Totalmente de acuerdo**

**2 = Muy de acuerdo**

**3 = De acuerdo**

**4 = Ni de acuerdo ni desacuerdo**

**5 = Desacuerdo**

**6 = Muy en desacuerdo**

**7 = Totalmente en desacuerdo**

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
<b>Satisfacción personal</b>								
1	Por lo general, encuentro algo de que reírme.							
2	Mi vida tiene significado.							
3	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.							
4	Acepto que hay personas a las que yo no le agrado.							
<b>Ecuanimidad</b>								
5	Usualmente veo las cosas a largo plazo							
6	Cuido de mí mismo.							
7	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo							
8	Hago las cosas, una por una.							
<b>Sentirse bien solo</b>								
9	Dependo más de mí mismo que de otras personas.							
10	Puedo valerme por mí mismo si tengo que hacerlo.							

11	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.								
<b>Confianza en sí mismo</b>									
12	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.								
13	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.								
14	Soy decidido/a.								
15	Puedo superar las dificultades, porque ya he tenido experiencias difíciles.								
16	Creer en mí mismo me permite superar los momentos difíciles								
17	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar								
18	Tengo las energías suficientes para hacer lo que debo hacer.								
<b>Perseverancia</b>									
19	Cuando hago planes, lo llevo a cabo.								
20	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.								
21	Es importante para mí mantenerme interesados en las cosas.								
22	Soy disciplinado.								
23	Me mantengo interesado en las cosas.								
24	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.								
25	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.								

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

A continuación, se presenta una serie de oraciones que reflejan situaciones de su vida cotidiana en el hospital, elija una respuesta que se asemeje más a lo que has visto y sentido en tu área de trabajo.

### Considerar que:

N = Nunca

RV = Raras veces

O = Ocasionalmente

AV = Algunas veces

F = Frecuentemente

G = Generalmente

S = Siempre

N°	Enunciado	N	RV	O	AV	F	G	S
<b>Respaldo del grupo</b>								
1	El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés.							
2	Que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los directivos me causa estrés.							
3	El que mi equipo de trabajo no me brinde asistencia técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
<b>Falta de cohesión</b>								
4	El que no forme parte del equipo de trabajo en mi establecimiento de salud me causa estrés,							
5	Que el equipo de trabajo no tenga prestigio mi valor dentro del establecimiento de salud me causa estrés.							
6	Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me causa estrés.							
7	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
<b>Influencia del líder</b>								
8	El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa.							
9	Que mi jefe inmediato no me respete me estresa.							
10	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
11	Que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mis funciones me causa estrés.							



<b>Territorio organizacional</b>							
12	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.						
13	El no contar con un espacio privado en mi trabajo me estresa.						
14	Trabajar con personal asistencial de otros programas me estresa.						
<b>Tecnología</b>							
15	La personal asistencia disponible para poder cumplir las metas es limitada y me estresa.						
16	El no tener el conocimiento actualizado para seguir siendo competitivo me estresa.						
17	El no contar con los equipos e instrumental médico acordes al avance de la tecnología para realizar una buena atención me causa estrés.						
<b>Estructura organizacional</b>							
18	La forma de rendir informes entre superior y subordinando me estresa.						
19	Como personal asistencial en mi posición tengo poco control sobre el trabajo y eso me estresa.						
20	La estructura formal dentro del establecimiento de salud tiene mucho papeleo y me causa estrés.						
21	24- El que no respeten el orden jerárquico en mi establecimiento de salud me causa estrés.						
<b>Clima organizacional</b>							
22	Que el personal no comprenda las metas y misión del establecimiento de salud me causa estrés.						
23	La forma de trabajo en el establecimiento de salud no es clara y me causa estrés.						
24	Que las políticas de la dirección impiden mi buen desempeño me estresa.						
25	Que el establecimiento de salud carezca de dirección y objetivos me causa estrés.						

## Anexo 2: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación



### Consentimiento informado

Este documento contiene toda la información necesaria para poder formar parte o no en el proyecto de investigación titulado "Resiliencia y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades del hospital del María Auxiliadora, 2024" además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o creio electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener.

**Nombre del investigador principal:** Lic. Enf. Madeleine Castañeda Correa

**Título del proyecto:** Resiliencia y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina y especialidades del Hospital María Auxiliadora, 2024.

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería.

**Participantes:** Profesionales de enfermería del servicio de medicina y especialidades del hospital María Auxiliadora.

**Participación:** Si

**Participación voluntaria:** Si

**Beneficios por participar:** Ninguna

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguna

**Costo por participar:** Ninguno

**Remuneración por participar:** Ninguno

**Confidencialidad:** Si

**Renuncia:** No aplica

**Consultas posteriores:** Si

**Contacto con el investigador:** celular 992774725. Email:  
madelyn0304@hotmail.com

**Declaración de consentimiento**

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

D.N.I: \_\_\_\_\_

## ● 8% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 2% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>uwiener on 2024-04-17</b> Submitted works	<1%
2	<b>uwiener on 2024-02-28</b> Submitted works	<1%
3	<b>uwiener on 2024-05-26</b> Submitted works	<1%
4	<b>uwiener on 2023-02-12</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2023-11-01</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-11-04</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-10-17</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2024-06-27</b> Submitted works	<1%