



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO,
LIMA 2022”**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

PRESENTADO POR:

LIC. MAMANI MAMANI SAGED EDWARD

ASESOR:

DR. GAMARRA BUSTILLO, CARLOS

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi familia, y a mi novia Natalia, por el apoyo,
esfuerzo y motivación en este proyecto

AGRADECIMIENTO

A mis honorables docentes

ASESOR:
DR. GAMARRA BUSTILLO, CARLOS

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Cardenas De Fernandez Maria Hilda

SECRETARIO : Dr. Arevalo Marcos Rodolfo Amado

VOCAL : Mg. Fuentes Siles Maria Angelica

INDICE

Caratula	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
Resumen.....	ix
Abstrac	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Práctica.....	6
1.4.3 Metodológica.....	6
1.5 Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1 Temporal	6
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Recursos	7
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases Teóricas.....	13
2.2.1 Estrés Laboral.....	13
2.2.1.1 Dimensión Cansancio Emocional.....	14
2.2.1.2. Dimensión Despersonalización	14
2.2.1.3. Dimensión Realización Personal.....	15
2.2.2. Resiliencia.....	15
2.2.2.1 Ecuanimidad.....	16
2.2.2.2. Sentirse bien solo.....	16
2.2.2.3. Confianza en sí mismo.....	17

2.2.2.4. Perseverancia.....	17
2.2.2.5. Satisfacción personal	17
2.3 Formulación de Hipótesis.....	18
2.3.1 Hipótesis general	18
2.3.2 Hipótesis específicas	18
3. METODOLOGÍA	19
3.1 Método de la investigación.....	19
3.2 Enfoque de la investigación.....	20
3.3 Tipo de investigación	20
3.4 Diseño de la investigación	20
3.5 Población, muestra y muestreo	20
3.6 Variables y operacionalización	21
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	26
3.9 Aspectos éticos.....	26
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	27
4.1 Cronograma de actividades.....	27
4.2. Presupuesto	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	33
Anexo A Operacionalización de variable de estudio.....	34
Anexo B Matriz de Consistencia	35
Anexo C Instrumentos de Recolección de información.....	37

Resumen

El estudio tuvo como propósito principal. Determinar como el nivel de Estrés laboral se relaciona con la resiliencia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021, empleado un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación aplicada, con un nivel descriptivo y correlacional con un diseño no experimental, y corte transversal, considerando una población de 100 profesionales de enfermería del servicio de enfermería obteniendo una muestra de 49 trabajadores de dicha área de enfermería, que se aplicaran dos cuestionario uno para la variable estrés de laboral denominado Inventario BURNOUT de Maslach (MBI) de Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980) y uno para la resiliencia de Wagnild y Young (ER), los cuales están validados y con su confiabilidad y se procesaran la información mediante el programa de estadístico SPSS versión 26.0 para obtener los resultados del análisis descriptivo e inferencial.

Palabras claves: Estrés Laboral, Resiliencia, Enfermería.

Abstrac

The main purpose of the study was to determine how the level of work stress is related to the resilience of the emergency nursing professional of a public hospital, Lima 2021, using a quantitative approach, with a type of applied research, with a descriptive and correlational level with a non-experimental design, and cross section, considering a population of 100 nursing professionals from the nursing service, obtaining a sample of 48 workers from said nursing area, who will apply two questionnaires, one for the work stress variable called Maslach's BURNOUT Inventory (MBI) by Cristina Maslach (1977) and Susan E. Jackson (1980) and one for the resilience of Wagnild and Young (ER), which are validated and with their reliability and the information will be processed through the statistical program SPSS version 26.0 to obtain the results of the descriptive and inferential analysis.

Keywords: Work Stress, Resilience, Nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El estrés es considerado como uno de los factores que amenazan no solo la salud mental sino la salud física de las personas en el siglo XXI, tanto es así que en el ámbito laboral se refleja como una reacción que tiene el trabajador a la intensidad y frecuencia de un entorno cada vez más adverso en la ejecución de sus actividades laborales (1). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral se considera la duodécima causa que ha generado gran cantidad de fallecimientos a nivel mundial, con datos que reflejan entre el 21% y 32% de los casos detectados de hipertensión solo en países latinos que están asociados a las constantes exigencias laborales. Así mismo, la Organización Internacional del trabajo (OIT) señala a 2,34 millones de fallecidos por causa de accidentes o padecimientos asociados al trabajo, esto sin tomar en cuenta que las enfermedades profesionales causan seis veces más defunciones que los accidentes que se producen en el lugar de trabajo. (2)

En Latinoamérica, el estrés laboral ha venido en crecimiento debido a la situación de pandemia que inicio en el año 2020, donde un tercio de los trabajadores de 16 países latinos vio afectado su estado emocional, dos de cada cinco sienten frustración o aburrimiento y el 38% percibió un impacto negativo a su estado de bienestar. A parte del estudio anterior, existen casos que reflejan la situación de los trabajadores en cuanto a condiciones laborales se refiere, en Chile se demostró que los asalariados se someten a elementos que les causan estrés lo que aumenta las probabilidades de sufrir depresión, en Colombia se evidencia que la aglomeración de trabajo trae como consecuencia un alto estrés en las personas que laboran en el sector salud, exponiendo a una situación de alto riesgo emocional al personal de enfermería. (3) (4)

De igual manera, el estrés laboral que viene experimentando el personal de enfermería en los centros de salud, es generado en parte por la pandemia y la exposición ante pacientes

con COVID, sumado a las condiciones laborales en las que les toca cumplir con su responsabilidad de atención, velar y salvaguardar la salud física y mental de las personas que son atendidas. Por ello que se considera que la Enfermería es una de las profesiones de mayor exigencia psicológica que suma una serie de exposiciones tanto sentimentales como emocionales del ser humano. Así lo reflejan datos que señalan la prevalencia del síndrome de burnout en dicha profesión, donde el 25% de las enfermeras están expuestas al mismo y el 51% presenta agotamiento emocional después de jornadas laborales continuas, dichos aspectos hacen de la labor asistencial de enfermería una de las más propensas a sufrir de este tipo de estrés. (5) (6)

En Perú, según estudios realizados por el MINSA, en el tiempo de pandemia el 70% de los asalariados peruanos sufrió de estrés laboral, aumentando de manera progresiva por las condiciones en su puesto laboral, presiones y agotamiento mental, dicho panorama no solo afecta a los trabajadores en su salud individual, sino que reduce los niveles de productividad hasta un 41% y eleva el índice de ausentismo en un 60%. En Lima metropolitana el 25.9% de personas adultas sufren de estrés y en las regiones como Ayacucho, Huaraz y Cajamarca el índice se incrementa a 33.9%, siendo el sexo femenino el más afectado en contraste con el masculino. (7)

En cuanto al personal de enfermería, el 58% se siente vulnerable ante la situación de riesgo en la pandemia, además de otros problemas como el acondicionamiento del centro de salud que labora, siendo el sitio donde se atienden las personas con diversas patologías que se consideran riesgosas, lo que eleva la ansiedad y afecta el estado de ánimo del personal asistencial, si este no cuenta con niveles de resiliencia adecuados para sopesarlo. Por ello, el profesional enfermero se somete en medio de su rutina laboral a situaciones de tensión con pacientes que viven situaciones difíciles en su estadía en el centro hospitalario, por lo que pudiera repercutir en su estado de ánimo, en su salud física y también emocional, por lo que

conviene fortalecer la resiliencia en esos casos particulares, antes de que los daños sean irreversibles. (8) (9)

En el hospital San Juan de Lurigancho, ubicado en la zona noreste de la Ciudad de Lima, se encuentra uno de los centros de salud mejor acondicionados, contando con 2 salas de operaciones, con un rendimiento de sala de 5.51 operaciones al día por sala, encontrándose por encima del estándar esperado por mes (150 cirugías por mes), lo que demuestra la eficiencia operacional de la institución médica. Entre las consultas externas con mayores recurrencias en sus instalaciones, se encuentran las infecciones agudas de vías respiratorias con 24.5%, las enfermedades en la cavidad bucal con 10.6% y otras infecciones por vías respiratorias con 7.9%. Sin embargo, el personal de enfermería del área de emergencia y cuidados intensivos, labora en condiciones mínimas, lo que limita la atención de las personas con enfermedades graves, exponiéndose a diario a escenas de pacientes sufriendo por no tener los recursos para cubrir los gastos de hospitalización, además de ver fallecer a pacientes por las mismas razones, sumado a la deficiencia de equipos e insumos para brindar una atención más oportuna, colocándolos en una situación de estrés y presión laboral, con horarios de trabajos continuos por el déficit de profesionales disponibles en el área médica.

Por esta razón, la presente investigación tiene el propósito de determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería y relacionarlo con su resiliencia en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta el entorno donde se desarrollan las actividades de atención médica y las situaciones que pudieran elevar el estrés y la sobre carga laboral, en momentos de exponerse a pacientes con patologías graves y la preocupación de los familiares de manera constante.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el nivel de Estrés laboral se relaciona con la resiliencia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión de cansancio emocional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022?

¿Cómo el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión sentirse despersonalización del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022?

¿Cómo el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión realización personal del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar como el nivel de Estrés laboral se relaciona con la resiliencia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la dimensión ecuanimidad del profesional de enfermería de emergencia de un

hospital público, Lima 2022

- Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la dimensión sentirse bien solo del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022
- Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la dimensión confianza en sí mismo del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022
- Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la dimensión perseverancia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022
- Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la dimensión satisfacción personal del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente estudio se justifica desde lo teórico, porque contribuirá a la argumentación científica sobre los elementos que componen el estrés laboral, además de brindar información de la capacidad de resiliencia que tiene el personal de enfermería ante situaciones que implique un nivel de estrés elevado, además de saber de los estragos que causa dicha enfermedad en el desenvolvimiento de las actividades de asistencia médica del personal de cuidados intensivo del hospital público. De esta manera y en concordancia con los hallazgos, realizar sugerencias

que mejoren la situación de bienestar emocional y psicológico del personal de salud.

1.4.2 Práctica

El estudio beneficiará de manera directa al personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital público, ya que desde los resultados que se obtengan en la investigación, se realizarán sugerencias y se propondrá una guía estratégica que apoyará en la mejoras del ambiente laboral, solventando las dificultades que pudieran estar pasando el personal asistencial, que desde el conocimiento de su situación, se origine una solución oportuna para que su desempeño mejore y fortalezca el trabajo del equipo médico encargado de la emergencia del recinto hospitalario.

1.4.3 Metodológica

La investigación sigue una metodología científica probada en las ciencias de la salud, la cual sirvió para realizar consultas sobre los elementos que involucra el estrés laboral y la resiliencia, ambos elementos esenciales en el desempeño de las actividades del personal de enfermería que labora en los centros de salud. Además dicho estudio utilizara instrumentos que han pasado por el proceso de validación de expertos, confiables para ser aplicados en la muestra seleccionada y de esa manera cumplir con el requisito de pertinencia científica necesario en los estudios de las ciencias de la salud.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Se trata del tiempo que se estima desarrollar el estudio. Por ello la investigación se planteará un tiempo de (4) semanas para su completa culminación.

1.5.2 Espacial

Se refiere al lugar o espacio que fue seleccionado para desarrollar la investigación.

Por ello se escogerá la unidad de cuidados intensivos del hospital San Juan de Lurigancho de la ciudad de Lima.

1.5.3 Recursos

Para el desarrollo del estudio se contará con suficientes recursos monetarios, logísticos, tecnológicos y humanos para culminar de manera exitosa la investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Cuando se hizo la revisión de estudios anteriores en fuentes virtuales se procedió a usar aquellos que guardan relación con las variables que se están estudiando. Tales como:

Internacionales

Rhoden et al, (2021). En el estudio que realizaron en Brasil que tuvo por finalidad “Asociar y correlacionar el estrés y resiliencia, de los enfermeros, en el mantenimiento de la Certificación de Acreditación Hospitalaria”. El estudio fue Descriptivo-Cuantitativo-

Longitudinal-Correlacional, donde tomaron a sesenta y ocho enfermeros (68) como población de los cuales cincuenta y tres (53) de ellos como muestra a los que le aplicaron un cuestionario y encuesta para recolectar la información, a la vez hicieron uso del SPSS para realizar las gráficas y análisis correspondientes. Tuvo como resultados que un sesenta y tres por ciento (63%) de los individuos encuestados supervisaban cada actividad de las diversas unidades que representaban a asistencia al usuario, donde un veinte por ciento (20%) de ellos adicionaron a sus funciones la coordinación asistencial; y el diecisiete por ciento restantes (17%) tenían la función de coordinadores únicamente. Al respecto con las horas de trabajo de dichos profesionales, un cincuenta y cinco por ciento (55%) daban cumplimiento de treinta y seis horas a la semana, un cuarenta por ciento (40%) tenían más de 36 horas y el cinco por ciento (05%) restante poseía pocas horas. Concluyendo que hay una relación positiva en las variables de $r: 0.974$, pudiendo evidenciar que el estrés ocupacional fue experimentado por el personal de enfermería en el proceso de acreditación y también se observó que la individualidad pudo impregnar las percepciones del estrés y la resiliencia logrando que fueran superadas cada tensión que fue experimentada, implementando una serie de acciones para que se pueda ayudar al personal de enfermería a que enfrenten de mejor manera al estrés y de esa forma lograr que se promueva la resiliencia. (10)

Vivas, (2020). En el estudio que realizo en Ecuador y que tuvo como finalidad “Determinar cómo influyen los factores que ocasionan estrés en la resiliencia del personal de enfermería contratado de la Universidad de Guayaquil”. La investigación fue Transversal-No experimental-Descriptiva-Cuantitativa y Correlacional, donde tomaron a quinientos veintiséis (526) docentes de enfermería de los cuales se tomaron como muestra a noventa y siete (97) de ellos a los que se le aplico la encuesta y cuestionario para recolectar los datos, hicieron el análisis y graficas usando el programa SPSS. Tuvo como resultado

que el cuarenta por ciento (40%) de los encuestados está “completamente de acuerdo” con la distribución de su horario, por otro lado un cuarenta por ciento (40%) “algo en desacuerdo” con su distribución horaria y el veinte por ciento restantes (20%) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Concluyendo que hay una relación positiva en las variables de estudio según $r: 0.869$ por lo que hay que fortalecer la resiliencia como una táctica que permita que se pueda contrarrestar aquellos elementos que originan el estrés en las enfermeras, debido a que el mismo afecta al capital humano, perturbando el entorno de trabajo y a la habilidad de poder otorgar solución a los problemas que se presenten. (11)

Rodríguez y Ortunio, (2019). Realizaron una investigación en Venezuela cuya finalidad fue “Como influye el estrés ocupacional en la resiliencia de los empleados del área de cuidados intensivos de un hospital público del Estado Carabobo”. Fue un estudio Cuantitativo-Correlacional-No experimental-Descriptivo-Transversal, el cual tuvo a treinta y tres (33) empleados como muestra, a quienes le aplicaron una encuesta y el cuestionario con el propósito de recolectar información, a la vez realizaron el respectivo análisis y gráficos correspondiente por medio del SPSS. Tuvo como resultados que un setenta y tres por ciento (73%) de los individuos a los que se le aplicó la encuesta trabajan más de 40 horas a la semana mientras que el veintisiete por ciento (27%) restante tiene un horario flexible. Donde concluyeron que hay una relación positiva en las variables según $r:0.853$, observándose que gran parte del personal de enfermería que adopta la resiliencia como una herramienta protectora ante las adversidades ya que esta puede ayudar a que se desarrolle la tolerancia ante la frustración y dar solución de forma rápida a los problemas que se puedan presentar en un momento determinado. (12)

Domínguez, (2018). Realizó un estudio en España que tuvo por finalidad “Determinar si existe correlación directa entre Resiliencia y Estrés laboral y su influencia en el personal de enfermería del Hospital Universitario Insular de Gran Canaria. Siendo un estudio No experimental-Correlacional-Transversal-Cuantitativo-Descriptivo-Aplicado donde tomaron a noventa y un (91) empleados como muestra y para la recolecta de información se les aplico una encuesta y cuestionario a su vez realizaron el respectivo análisis de la información e hicieron sus graficas con el SPSS. Tuvo como resultados que un sesenta y ocho por ciento (68%) de los encuestados señalaron que laboran más de sesenta horas a la semana incluyendo horas extras, Concluyendo que existe relación en ambas variables $r: 0.914$, observándose que hay un vínculo estrecho entre la persistencia ante cualquier adversidad, autodisciplina y el sentido del logro, que ejercen los empleados demostrando un control adecuado sobre cada actividad que ejecuta, demostrando su habilidad cuando hace frente a las situaciones que se presenten en el ambiente de trabajo. (13)

Farfán (2018), En su estudio realizado en Argentina cuya finalidad fue “Determinar la relación entre el estrés y resiliencia en los profesionales de enfermería de la división toxicología del Hospital General de Agudos, Argentina”. La investigación fue Cuantitativa-Correlacional-Descriptiva-No experimental-Transversal, donde tomaron a cuarenta enfermeras (40) como muestra aplicándoles un cuestionario y encuesta para la recolecta de la información, hicieron uso del programa SPSS para tabular y analizar los datos. Los resultados mostraron que hay un quince por ciento (15%) los encuestados padece de un elevado nivel de estrés. A su vez se evidencio elevados rasgos de resiliencia alta y media y un dieciocho por ciento (18%) tuvo un nivel bajo de resiliencia. Concluyendo que hay una relación en las variables de $r: 0.752$. (14)

Nacionales

Barrios y Castillo, (2018). Realizaron un estudio en Perú que tuvo como finalidad “Determinar la relación entre Estrés Laboral y Resiliencia en el Hospital Regional Honorio Delgado.” La investigación fue Correlacional-Transversal-No experimental-Cuantitativa-Descriptiva, tuvo como muestra a setenta (70) enfermeras a quienes se les aplicó un cuestionario con el propósito de recolectar la información, cabe resaltar que hicieron uso del SPSS para realizar las tabulaciones y el análisis de la información obtenida. Sus resultados fueron que poseen demasiada carga laboral, debido a que no hay mucho personal y a los que se les asigna funciones que no le competen afectando la parte psicológica donde se pudo observar que el cincuenta por ciento (50%) de los encuestados se encuentran expuestos a escenarios que causan malestar y tensión en el lugar que laboran lo cual afecta su salud mental. Concluyendo que según la aplicación de la prueba estadística Chi cuadrado 0.763 se determinó que hay una relación significativa en las variables de estudio. (15)

Aranda, (2019). En la investigación que realizó en Perú tuvo como propósito “Determinar la relación que existe en los factores personales y la resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud” El estudio fue Cuantitativo-Correlacional-Documental-Transversal-Descriptivo-Prospectivo, donde tuvo a cuarenta (40) enfermeras como muestra y se les aplicó la encuesta y cuestionario con la finalidad de recolectar la información para proceder a realizar el análisis y tabulaciones a través del SPSS. Tuvo como resultados que el cincuenta por ciento (50%) de los encuestados poseían un grado de resiliencia medio, un veinticinco por ciento (25%) tuvo un nivel elevado y el veinticinco por ciento (25%) restante bajo. Concluyendo que hay una correlación positiva en

ambas variables según $r: 0.754$ observándose que el personal de enfermería tiene la capacidad de no es muy apropiada debido a que un porcentaje manifestaron una adaptación positiva ante situaciones de estrés; siendo importante para ellas poseer esa actitud porque laboran en un entorno donde se maneja mucho estrés. (16)

Pilar, (2019). En su estudio realizado en Perú y que tuvo por finalidad “Determinar la relación que hay entre el estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia, del Hospital María Auxiliadora”. Fue un estudio Correlacional-Cuantitativo-Descriptivo-No experimental-Transversal donde tomaron a ciento dos (102) enfermeras como población de las cuales ochenta y uno (81) conformaron la muestra, se les aplicó el cuestionario y encuesta para poder obtener la información e hicieron el análisis y tabulaciones por medio del SPSS. Los resultados arrojaron que el cuarenta y siete por ciento (47%) del personal de enfermería tienen un nivel de estrés laboral medio mientras que el cincuenta y tres por ciento (53%) restante poseen un nivel de estrés elevado. Concluyendo que según $r: 0.724$ hay un nivel de correlación positivo en las variables de estudio, por lo que deben ejecutar acciones para realizar un entrenamiento o capacitación al personal referente a meditación y técnicas de relajación para que puedan tener la capacidad de lidiar con el estrés con el propósito de que exista un excelente desempeño en sus labores. (17)

Cárdenas y Quispe, (2020). En su investigación realizada en Perú y que tuvo como propósito “Determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena del Cusco.” El estudio fue Correlacional-Descriptivo-No experimental-Cuantitativo-Transversal, donde tomaron a ochocientos ochenta y nueve (889) empleados que laboran en la institución de salud de los cuales tomaron a sesenta y tres (63) como muestra y para obtener la información le aplicaron el cuestionario

y encuesta, hicieron uso del SPSS para tabular y hacer dicho análisis. Tuvo como resultados que un porcentaje de 9.5% de las enfermeras que fueron encuestadas poseían un elevado nivel de estrés laboral, mientras que un porcentaje de 71.4% presento un nivel medio y el porcentaje restante de 19.0% poseía un nivel bajo. Concluyendo que hay una correlación positiva en ambas variables según $r: 0.756$. (18)

Chung y Salas (2018) en su estudio que realizaron en Perú y que tuvo como propósito “Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la resiliencia en enfermeros del Hospital Regional Docente de Trujillo”. La investigación fue Correlacional-Cuantitativa-Descriptiva-Transversal-No experimental, donde tomaron a treinta y cuatro (34) enfermeros como muestra y le aplicaron un cuestionario para poder tener la información, luego hicieron uso del SPSS para graficar y analizar los mismos. Entre sus resultados se observó que un cuarenta y siete por ciento (47%) de los individuos encuestados poseen un nivel de estrés bajo y el cincuenta y tres por ciento (53%) restante lo tiene medio. Concluyendo que hay una relación en ambas variables positiva según $r: 0.866$, considerando que el estrés laboral se presenta cuando el individuo carece de recursos para afrontar los diferentes problemas que se generen en su entorno laboral. (19)

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Estrés Laboral

Es definido como aquella respuesta física que manifiesta el cuerpo ante la demanda psicológica de situaciones no específicas que suelen perjudicar a la salud de las personas,

en otras palabras es la respuesta psicológica y fisiológica del organismo ante los estímulos estresores, los cuales pueden identificarse como individuos, objetos y eventos según el Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado – ISSSTE. Asimismo se define al estrés laboral como la forma en que reacciona una persona ante la presión laboral y exigencia de su cargo que en algunas ocasiones no se adaptan a la habilidad o conocimiento, evaluando la forma en que afrontan los contextos. (20)

Se dará una explicación acerca de las dimensiones que se tomaron para la variable Estrés Laboral las cuales son: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

2.2.1.1 Dimensión Cansancio Emocional

Hace referencia de cada sentimiento que tiene un individuo en donde posee un estado anímico bajo, debido a la presión y al entorno laboral donde se encuentra expuesto. (21)

2.2.1.2. Dimensión Despersonalización

En esta dimensión se puede observar cada factor que va a describir las respuestas frías y corrientes que da el profesional de enfermería al usuario o al individuo que recibe el servicio que presta dicho profesional. Valorando el nivel en que hacen un reconocimiento del distanciamiento que tienen con los demás individuos. (21)

2.2.1.3. Dimensión Realización Personal

Hace referencia aquel sentimiento de competencia, éxito, eficiencia, realización personal en el entorno laboral o en un grupo de individuos, puede decirse que es lo contrario al agotamiento emocional y a la despersonalización. (21)

2.2.2. Resiliencia

Autores como Wagnild y Young (1993), la definen como aquella cualidad en la personalidad de un individuo que es capaz de moderar los efectos negativos del estrés, fomentando a que se adapte a la situación. Por lo que se utiliza para poder dar una descripción de aquellos individuos que son valientes y se adaptan ante las adversidades que se presentan en la vida. También hace referencia a la capacidad que posee la persona para tener tolerancia con las presiones y obstáculos, para ejecutar de forma adecuada las cosas cuando haya dificultades en contra. (22)

En la actualidad es vista como aquella facultad que tienen los individuos para dar soluciones a los diversos inconvenientes que se presenten en el día a día de una forma apropiada y asertiva, a su vez permite que el individuo tenga más experiencia y de ese modo se pueda proyectar en el futuro. Teniendo en consideración lo que expuso Rutter (1993), es una variación en la conducta individual de la persona, es decir, a la forma en que reaccionan ante los riesgos que se presentan en la vida, por lo general se presenta o manifiesta en ocasiones críticas, cuando hay niveles

elevados de estrés. Para concluir se hace énfasis en que va a variar a la medida de como la persona confronta los escenarios difíciles de la vida cotidiana. (23)

Se procederá a explicar de las dimensiones que se tomaron para la variable Resiliencia las cuales son: Ecuanimidad, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo, Perseverancia, Satisfacción Personal.

2.2.2.1 Ecuanimidad

Hace referencia al punto de vista equilibrado de la experiencia y vida, la forma en que modera la actitud y sobrelleva las cosas ante cualquier situación que genere estrés. Haciendo énfasis en que es posible hacer frente ante cualquier contexto adversas de forma tolerante y asertiva, también logrando moderar la actitud negativa siendo un individuo proactivo, teniendo un control de la actitud negativa. (22)

2.2.2.2. Sentirse bien solo

Hace referencia a que el individuo es valioso y único, resalta el significado de libertad. Siendo necesario señalar que todos los individuos son seres importantes y únicos en el entorno familiar y en la comunidad, donde intercambian experiencias, a la vez hay individuos que tienen que hacer frente a las dificultades por su cuenta, es decir, asumir un rol en específico. (22)

2.2.2.3. Confianza en sí mismo

Es la capacidad que tiene una persona de creer en sus habilidades y capacidades. Por otra parte, posee la confianza y seguridad en su persona, en la capacidad que le ayuda a que actué de manera, en otras palabras es saber reconocer las habilidades y limitantes que tiene en una situación determinada. Hay que tener en cuenta que los individuos se caracterizan por desarrollar habilidades en la vida cotidiana para poder adaptarse y formar parte de la comunidad, de igual forma hay otros que no poseen confianza en sí mismos y por miedo a fracasar o equivocarse no son capaces de tomar decisiones. (22)

2.2.2.4. Perseverancia

Hace referencia a la capacidad que tiene una persona de ser constante en alguna actividad a la que ha dado inicio, así haya una dificultad o surja alguna complicación para cumplir sus metas, es decir, es aquel deseo de seguir luchando a pesar de las adversidades para lograr sus aspiraciones y sueños. Los individuos tienen que persistir ante el desaliento y tener una autodisciplina. (22)

2.2.2.5. Satisfacción personal

Es tener la comprensión de lo que significa la vida y el modo en que se puede contribuir. Hace referencia a la armonía que tiene el individuo internamente, por lo general las personas cuestionan la forma en que ocurren las cosas y no tienen

la capacidad de aceptar los cambios no se dan la oportunidad de comprenderlos, también hay que saber que sin dichos acontecimientos existiría la contradicción, siendo fundamental aceptar el significado de la vida para encontrar un propósito.

(22)

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el nivel de Estrés laboral y la resiliencia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la dimensión ecuanimidad del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022

Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión sentirse bien solo del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021.

Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la dimensión confianza en sí mismo del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022.

Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la dimensión perseverancia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital

público, Lima 2022.

Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la dimensión satisfacción personal del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

En este estudio se utilizará el método hipotético–deductivo, que es entendido como aquel procedimiento que se inicia con aseveraciones en calidad de determinadas hipótesis y trata de ubicar o falsear tales hipótesis deduciendo de estas ciertas conclusiones que permitirán llevar la confrontación con los hechos que se han abordado.(24)

3.2 Enfoque de la investigación

Se empleará el enfoque cuantitativo, que se fundamenta en el paradigma positivista, ya que lo que le importa es la medición, puesto que mediante la medición se logran evidenciar las tendencias más resaltantes, planteando de esta manera nuevas hipótesis y a partir de ella elaborar teorías sobre lo investigado. (25)

3.3 Tipo de investigación

El estudio será aplicado; y recibe este nombre ya que es una investigación práctica o empírica, caracterizada porque trata sobre la aplicación de determinados conocimientos alcanzados, que a su vez se logran otros, luego de sistematizar la práctica fundamentada en la investigación científica. (26)

3.4 Diseño de la investigación

Esta pertenece a un diseño no experimental, ya que no se manipula de manera deliberada las variables abordadas y solo se evidencia los fenómenos dados. Asimismo, la investigación será de corte transeccional porque recoge datos en un único momento; de igual manera será descriptivo correlacional, ya que busca describir aquellas relaciones entre sus variables investigadas. (27)

3.5 Población, muestra y muestreo

Estará integrada por 100 enfermeros(as) que trabajan laboran en el Hospital público del área de emergencias, calculando la muestra en forma probabilística a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z)^2 p q N}{(N - 1)^2 e + Z^2 p q}$$

Donde:

- n = Tamaño de la población (100)
- Z = Nivel de confianza (95%)
- p = Probabilidad de éxito
- q = Probabilidad de fracaso
- e = Error de muestra (5%).

$$N = 49$$

En función del cálculo de la muestra se tomarán 49 enfermeros(as) que laboran en el Hospital Público del área de emergencia que estarán muestreados en forma de aleatoria simple.

Criterios de Inclusión

- ✓ Profesional de enfermería que trabajen en emergencia.
- ✓ Profesional de enfermería que deseen participar en el estudio.
- ✓ Profesional de enfermería con tiempo de servicio mayor de 3 meses en el servicio de emergencia.
- ✓ Personal de enfermería que trabaje en tópicos selectos dentro del hospital.

Criterios de Exclusión

- ✓ Profesional de enfermería que estén en vacaciones.
- ✓ Profesional de enfermería que este a término de su contrato
- ✓ Personal de enfermería que este próximo a jubilarse.

3.6 Variables y operacionalización

A continuación se muestran la operacionalización para cada una de las variables estudias:

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
VI Estrés laboral	El cuestionario del Inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial, está dividido en 3 dimensiones, donde: la dimensión 1 está constituida por 9 ítems, del mismo modo la dimensión 2 está constituido por 5 ítems, finalmente la dimensión 3 está constituida por 8 ítems.	Cansancio emocional	-Sentimiento de emoción agotada -Cansancio -Desgaste -Horas largas de trabajo -Contacto directo al trabajo	Ordinal	Nunca (0 pts.) -Pocas veces al año o menos (1 pts.) -Una vez al mes o menos (2 pts.) -Unas pocas veces al mes (3 pts.) -Una vez a la semana (4 pts.) -Pocas veces a la semana (5 pts.) -Todos los días (6 pts.)
		Despersonalización	-Falta de sentimiento -Inadecuado trato -Emociones endurecidas -Falta de importancia frente a otros		
		Realización personal	- Eficaz trato -Influencia positiva -Entendimiento con otros -Energía y estima -Agradable clima		

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
V2 Resiliencia del personal enfermero	Se refiere a la capacidad que tiene la persona de adaptarse ante un agente perturbador en una situación que es adversa	Ecuanimidad	-Importancia -Obligación -Lamento	Ordinal	-Máximo desacuerdo (1 pts.) -Total de acuerdo (2 pts.) -En desacuerdo (3 pts.) -Ni de acuerdo, ni desacuerdo (4 pts.) -De acuerdo (5 pts.) -Total de acuerdo (6 pts.) -En máximo acuerdo (7 pts.)
		Sentirse bien solo	-Metas -Planificación - Orden		
		Confianza en sí mismo	-Independencia -Tarea-tiempo - Organización		
		Perseverancia	-Autodisciplina -Credibilidad - Puntualidad		
		Satisfacción personal	-Motivación -Proactivo -Autoconcepto		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se estará empleando como técnica a la encuesta para el estudio, para ambas variables (V1-V2).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Variable 1: Instrumento de Inventario BURNOUT de Maslach (MBI)

Autores: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980)

Dimensiones: - Cansancio emocional (9 ítems) - Despersonalización (5 ítems) - Realización personal (8 ítems) Escala valorativa: o Nunca (0 puntos) o Pocas veces al año o menos (1 punto) o Una vez al mes o menos (2 puntos) o Unas pocas veces al mes (3 puntos) o Una vez a la semana (4 puntos) o Pocas veces a la semana (5 puntos) o Todos los días (6 puntos)

Procedencia: Estados Unidos Administración: Individual y colectiva. Adultos en profesiones de servicios humanos. Duración: No tiene tiempo limitado, sin embargo, la mayoría de los sujetos tarda entre 10 y 15 minutos en completarlo

Variable 2: Instrumento de Resiliencia de Wagnild y Young (ER)

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

Procedencia: Estados Unidos Administración: Individual o colectiva. Duración: Entre 25 a 30 minutos aproximadamente. Aplicación: Para adultos y adolescentes Muestra: 63 trabajadores del régimen laboral CAS. Dimensiones: - Ecuanimidad (4 ítems) - Sentirse bien solo (3 ítems) - Confianza en sí mismo (7 ítems) - Perseverancia (7 ítems) - Satisfacción personal (4 ítems) Escala valorativa: •

Máximo desacuerdo (1 punto) • Total de acuerdo (2 puntos) • En desacuerdo (3 puntos) • Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4 puntos) • De acuerdo (5 puntos) • Total de acuerdo (6 puntos) • En máximo acuerdo (7 puntos)

3.7.3 Validación

Variable 1: El cuestionario Inventario BURNOUT de Maslach (MBI) fue creado por Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980) y fue validado en Perú, por Cárdenas y Quispe (2020) en su estudio sobre el “Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un Hospital del Cusco – 2020 quienes adaptaron y modificaron a través de la opinión de tres expertos, el cual obtuvo una validez aceptable para el estudio. (28)

Variable 2: Instrumento de Resiliencia de Wagnild y Young (ER), fue creado por Wagnild, G. Young, H. (1993) y fue validado en Perú, por Cárdenas y Quispe (2020) en su estudio sobre el “Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un Hospital del Cusco – 2020 quienes adaptaron y modificaron a través de la opinión de tres expertos, el cual obtuvo una validez aceptable para el estudio. (28)

3.7.4 Confiabilidad

Variable 1: Según Cárdenas y Quispe (2020) después del proceso de validación por juicio de expertos tuvo una confiabilidad calculada por el método de la consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.72, lo que conlleva que el instrumento es muy confiable para aplicarlo en el Perú.

Variable 2: Cárdenas y Quispe (2020) después del proceso de validación por juicio de expertos tuvo una confiabilidad calculada por el método de la consistencia interna

con el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.89, lo que conlleva que el instrumento es muy confiable para aplicarlo en el Perú.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Plan de recolección de datos

Para la recolección de datos, se realizará las gestiones referidas a las autoridades del Hospital San Juan de Lurigancho, mediante una carta de presentación dirigida a la jefa de enfermeras. Luego se coordinará con el personal de enfermería de dicha área, posteriormente se decidirá el día de las encuestas para poder efectivizarlas.

3.8.1 Análisis de datos

Luego de culminar el acopio de la información, vendrá la codificación y digitalización mediante el programa de Excel, posteriormente se introducirá al programa estadístico de SPSS versión 26.0 para su proceso de los análisis descriptivo con tablas y gráficos y también se realizará el análisis inferencial, estableciendo la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos y luego se realizará la prueba del coeficiente correlacional de R Spearman a fin de establecer el grado de relación entre las variables.

3.9 Aspectos éticos

Para esta investigación se considerará el principio de beneficencia: este se inicia con la obligación moral que trata de la manera de actuar en beneficio del resto, que integran parte del estudio, de tal manera se evite someterlos a situaciones que coloquen en riesgo sus principios o actos que pueden generar perjuicio.

Asimismo se respetará las normativas de la Universidad y de la institución de salud estudiada.

Principio de autonomía: este se inicia en la capacidad de las personas de deliberar sobre sus finalidades personales y de actuar bajo la dirección de las decisiones que pueda tomar. Todos los individuos deben ser tratados como seres autónomos y las personas que tienen la autonomía mermada tienen derecho a la protección para este estudio.

Asimismo se respetará las normativas de la Universidad y de la institución de salud estudiada.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

N°	Actividades	Meses				
		Julio 2022	Agosto 2022	Septiembre 2022	Octubre 2022	Noviembre 2022
1	Presentación del plan de tesis por parte del docente					
2	Búsqueda y recolección de los artículos y datos referidos al tema de fichado					
3	Revisión bibliográfica					
4	Revisión de las normas de la universidad					
5	Elaboración del Capítulo I Planteamiento del problema					
6	Elaboración del Capítulo II marco teórico					
7	Revisión de los capítulo por la asesora					
8	Elaboración III y IV. Hipótesis y metodología					
9	Presentación de los capítulos a la asesora					
9	Elaboración de los instrumentos de recolección de datos					
10	Validación y Confiabilidad del instrumento					
11	Elaboración del informe de tesis final					
12	Sustentación de la Tesis					

4.2. Presupuesto

Tipo	Servicios	Unidad	Costo unidad	Monto total
Recursos humanos	Investigador			
	Personal para la tabulación	6 horas	30	180.00
	Análisis estadístico			1,000.00
	Sub total			1,180.00
Adquisición de bienes	Material de escritorio (hojas, tóner de impresión, lapicero)			200.00
	Sub total			200.00
Servicios	Internet			80.00
	Impresión de cuestionarios y fotocopia de documentos			60.00
	Movilidad			150.00
	Sub total			290.00
Total general				1,670.00

REFERENCIAS

1. Mejia Christian R, Chacon Jhosselyn I, Enamorado-Leiva Olga M, Garnica Lilia Rosana, Chacón-Pedraza Sergio Andrés, García-Espinosa Yislem Analyn. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de América Latina. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [consultado el 13 de noviembre de 2021]; 28 (3): 204-211. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es.
2. Muñoz Sánchez J, Martínez N, Lázaro Sahuquillo M, Carranza Román A, Martínez Canto M. Análisis de impacto de la crisis económica sobre el síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de enfermería. Enf. Glo. [Internet]. 2017[consultado el 13 de noviembre de 2021]; 47(3): 315-335. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/239681/210111>
3. Mesa Castro N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Ene. [Internet]. 2019 [consultado el 13 de noviembre de 2021]; 13(3):13310. Disponible en:http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010&lng=es.
4. Fornes Vives J. Estrés laboral en enfermería: un reto a combatir. Rev. Esp. Enf. Sal. Men. . [Internet]. 2020 [consultado el 13 de noviembre de 2021]; 11(2): 8-10. Disponible en: <http://doi.org/10.35761/reesme.2020.11.03>
5. Carrillo García C, Ríos Rísquez MI, Escudero Fernández L, Martínez Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enf Global [Internet]. 2018 [consultado el 13 de noviembre de 2021]; 17(2):304-2. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251>
6. Vidotti Viviane, Martins Júlia Trevisan, Galdino Maria José Quina, Ribeiro Renata Perfeito, Robazzi Maria Lucia do Carmo Cruz. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enferm. glob. [Internet]. 2019 [consultado el 13 de noviembre de 2021]; 18(55): 344-376. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>.
7. Solís-Cóndor R, Tantalean-del Águila M, Burgos-Aliaga R, Chambi-Torres J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An. Fac. med. [Internet]. 2017[consultado el 13 de noviembre de 2021]; 78(3): 270-276. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>.

8. Alegre A., Bedregal J., Rodrich-Zegarra A. Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Int. Rev. Ava. Psi.* [Internet]. 2019 [consultado el 13 de noviembre de 2021]; 5(3): Disponible de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560567815004>

9. Caro Alonso P, Rodríguez-Martín B. Potencialidades de la resiliencia para los profesionales de Enfermería. *Index Enferm* [Internet]. 2018 [consultado el 13 de noviembre de 2021]; 27(1-2): 42-46. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000100009&lng=es.

10. Rhoden, Deise, Colet, Christiane., & Fernandes Stumm, Eniva. Asociación y correlación entre estrés y resiliencia en enfermeros en la evaluación del mantenimiento de acreditación hospitalaria. [Internet]. 2021 [consultado el 13 de noviembre de 2021]; *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 29. Disponible en <https://www.scielo.br/j/rlae/a/TV6H3Hf7fLSCXR3NNTPGFj/?format=html&lang=es>

11. Vivas Lucas, C. *Resiliencia y Afrontamiento Del Estrés Laboral en Empleados Públicos Titulares y Contratados*. [Internet] 2020. [consultado el 14 de noviembre de 2021] Disponible en <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/1234589/5243>

12. Rodríguez, Avitmar., & Ortunio, Magaly. Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. *Revista venezolana de Salud Pública*, [Internet] 2019. [consultado el 14 de noviembre de 2021] 7(1), 27-33. Disponible en <https://revistas.uclave.org/index.php/rvsp/article/view/212/1220>

13. Domínguez Herrera, Nereida. *Resiliencia y estrés laboral*. [Internet] 2018. [consultado el 14 de noviembre de 2021] Disponible en <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/1053/96103/1/nereidadominguezherrera2018tfg.pdf>

14. Farfán, L.A. Burnout en profesionales de la salud y factores resilientes en quienes no enferman. [Internet] 2018. [consultado el 15 de noviembre de 2021] Repositorio Barceló Facultad de Medicina. http://repositorio.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH0e53/643f70eb.dir/BRC_TFI_Farfan_Liliana.pdf
file:///C:/Users/RYZEN%203%20GAMER/Downloads/TE42422ENC_-_Prevention_of_psychosocial_risks_and_stress_at_work_in_practice%20(1).pdf Instituto.

15. Barrios Avendaño, Valery., & Castillo Quispe, Arturo. Estresores laborales y resiliencia en enfermeras de los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2017. [Internet] 2018 [consultado el 15 de

- noviembre de 2021]. Disponible en <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/57/ENbaavvj.pdf?sequence=1>
16. Aranda Ruíz, Ana. Relación entre factores personales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor lazarte Echeagaray-Essalud. [Internet] 2019 [consultado el 15 de noviembre de 2021]. Disponible en <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5949>
 17. Meza Najarro De Huaman, Pilar. Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. [Internet] 2019 [consultado el 16 de noviembre de 2021] Disponible en http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4608/TESIS_MEZA_PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 18. Cardenas Huamanttica, Patty., & Quispe Chavez, Yesabella. Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un Hospital del Cusco 2020. [Internet] 2021 [consultado el 15 de noviembre de 2021]. Disponible en <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/89/1/Patty%20Cardenas%20Huamanttica.pdf>
 19. Chung, Karol y Salas, Margot. Nivel de estrés laboral y su relación con la resiliencia en enfermeros del servicio de emergencia – 118 Hospital Regional docente de Trujillo 2018. [Internet] 2018 [consultado el 16 de noviembre de 2021]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/49/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF
 20. Osorio, Julieth., & Niño, Lucila. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90. [Internet] 2017 [consultado el 16 de noviembre de 2021]. Disponible en <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>
 21. Vidal Lacosta, Víctor. El estrés laboral: Análisis y prevención. *El estrés laboral*, 1-176. [Internet] 2019 [consultado el 16 de noviembre de 2021]. Disponible en <https://www.torrossa.com/it/resources/an/4546308>
 22. Gómez, Carmen., & Gundín, Olga. Resiliencia, optimismo y burnout académico en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 11(1), 47-59. [Internet] 2018 [consultado el 16 de noviembre de 2021] Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6471760>

23. Cachicatari Vargas E, Ramírez García E, Flores Ledesma KN, Mutter Cuellar KJ. Resiliencia y Compromiso de la Enfermera Cuidadora. LASJournal [Internet]. 21 de agosto de 2020 [citado 16 de noviembre de 2021];2(1):52-66. Disponible en: <https://lasjournal.com/index.php/abstract/article/view/18>
24. Hernández-Sampieri, Roberto, and Christian Paulina Mendoza Torres. *Metodología de la investigación*. Vol. 4. México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana, 2018.
25. Toscano, Fredy. *Metodología de la Investigación*. U. Externado de Colombia, 2018.
26. Iglesias, María Emilia. *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Vol. 9. Noveduc, 2021.
27. Torres, R. H. S. "Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta." (2019).
28. Huamanttica Cárdenas P., Chávez Quispe Y. Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un Hospital del Cusco-Ica [Trabajo de grado]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica, 2020. Recuperado de: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/879/1/Patty%20Cardenas%20Huamanttica.pdf>

ANEXOS

Anexo A Operacionalización de variable de estudio.

Variable de estudio	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Estrés laboral	Es aquel que se produce por situaciones donde los trabajadores reflejan un agotamiento de tipo emocional y apatía en el lugar laboral, expresando incapacidad para ejecutar sus funciones laborales (Huamanttica y Chávez, 2020).	Cansancio emocional	-Sentimiento de emoción agotada -Cansancio -Desgaste -Horas largas de trabajo -Contacto directo al trabajo	Ordinal	-Nunca (0 pts) -Pocas veces al año o menos (1 pts) -Una vez al mes o menos (2 pts) -Unas pocas veces al mes (3 pts) -Una vez a la semana (4 pts) -Pocas veces a la semana (5 pts) -Todos los días (6 pts)
		Despersonalización	-Falta de sentimiento -Inadecuado trato -Emociones endurecidas -Falta de importancia frente a otros		
		Realización personal	-Eficaz trato -Influencia positiva -Entendimiento con otros -Energía y estima -Agradable clima		
V2: Resiliencia del personal enfermero	Se refiere a la capacidad que tiene la persona de adaptarse ante un agente perturbador en una situación que es adversa (Huamanttica y Chávez, 2020).	Ecuanimidad	-Importancia -Obligación -Lamento	Ordinal	-Máximo desacuerdo (1 pts.) -Total de acuerdo (2 pts.) -En desacuerdo (3 pts.) -Ni de acuerdo, ni desacuerdo (4 pts.) -De acuerdo (5 pts.) -Total de acuerdo (6 pts.) -En máximo acuerdo (7 pts.)
		Sentirse bien solo	-Metas -Planificación -Orden		
		Confianza en sí mismo	-Independencia -Tarea-tiempo -Organización		
		Perseverancia	-Autodisciplina -Credibilidad -Puntualidad		
		Satisfacción personal	-Motivación -Proactivo -Autoconcepto		

Anexo B Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo el nivel de Estrés laboral se relaciona con la resiliencia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión ecuanimidad del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021?</p> <p>¿Cómo el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión sentirse bien solo del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021?</p> <p>¿Cómo el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión confianza en sí mismo del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021?</p> <p>¿Cómo el nivel de estrés laboral se relaciona con la</p>	<p>General</p> <p>Determinar como el nivel de Estrés laboral se relaciona con la resiliencia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la dimensión ecuanimidad del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021</p> <p>Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la dimensión sentirse bien solo del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021</p> <p>Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la dimensión confianza en sí mismo del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021</p> <p>Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la dimensión perseverancia del</p>	<p>General</p> <p>Existe relación entre el nivel de Estrés laboral y la resiliencia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021.</p> <p>Específicos</p> <p>El nivel de estrés laboral se relaciona significativamente con la dimensión ecuanimidad del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021</p> <p>El nivel de estrés laboral se relaciona significativamente con la dimensión sentirse bien solo del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021</p> <p>El nivel de estrés laboral se relaciona significativamente con la dimensión confianza en sí mismo del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021</p> <p>El nivel de estrés laboral se relaciona significativamente</p>	<p>V1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cansancio emocional -Despersonalización -Realización personal <p>V2: Resiliencia del personal de enfermería</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ecuanimidad -Sentirse bien solo -Confianza en sí mismo -Perseverancia -Satisfacción personal 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Descriptiva</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Población: Personal de enfermería</p> <p>Muestra: Personal de enfermería</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Inventario BURNOUT de Maslach (MBI)</p> <p>Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (ER)</p>

<p>dimensión perseverancia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021? ¿Cómo el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión satisfacción personal del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021?</p>	<p>profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021 Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con la dimensión satisfacción personal del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021</p>	<p>con la dimensión perseverancia del profesional de enfermería de emergencia de un hospital público, Lima 2021 El nivel de estrés laboral se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción personal del profesional de enfermería de cuidados emergencia de un hospital público, Lima 2021</p>		
---	---	--	--	--

Anexo C Instrumentos de Recolección de información

Variable 1: Estrés Laboral

Autores: Inventario BURNOUT de Maslach (MBI)

ENCUESTA PERSONAL (LABORAL)

DATOS GENERALES

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: (M) (F)

Estado Civil: _____

Situación laboral: CAS Antiguo () CAS COVID 19 ()

Tiempo de trabajo: _____ Turno de Trabajo: Fijo () Rotatorio ()

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas.

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Algunas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Diariamente

ITEM	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado por el trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							

Variable 2: Resiliencia

Autores: Wagnild y Young (ER)

ERW&Y

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres: Edad:
 Profesión: Tiempo de servicio: Sexo: (M) (F)
 Situación laboral: CAS Antiguo () CAS COVID 19 () Fecha:

INSTRUCCIONES

Por favor, lea cuidadosamente las instrucciones antes de contestar.

A continuación, presentamos una serie de enunciados, los cuales le suplicamos contestar de la manera más sincera y espontánea posible. Todos los enunciados se refieren a aspectos relacionados con su forma de reaccionar ante diferentes circunstancias.

Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem; colocando uno de los 7 valores, con el número que mejor se adecuó a su respuesta, con base en la siguiente escala:

- | | |
|---|----------------------------|
| 1=Máximo desacuerdo | 5=De acuerdo |
| 2= Total de acuerdo | 6=Total acuerdo |
| 3=En desacuerdo | 7=En máximo acuerdo |
| 4=Ni de acuerdo ni en desacuerdo | |

Responda ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con estas frases?	Estoy en Desacuerdo				Estoy De Acuerdo		
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 mismo(a) que de otras personas.	1	2	3	4	5	6	7
4. Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
5. Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en mi vida	1	2	3	4	5	6	7
7. Usualmente veo las cosas a largo plazo	1	2	3	4	5	6	7
8. Soy amigo(a) de mí mismo(a).	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 decidido(a)	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 he experimentado anteriormente.	1	2	3	4	5	6	7
14. Tengo autodisciplina.	1	2	3	4	5	6	7
15. Me mantengo interesado en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
16. Por lo general, encuentro algo de qué reírme.	1	2	3	4	5	6	7
17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
18. En una emergencia, soy una persona en quien se puede confiar.	1	2	3	4	5	6	7
19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	1	2	3	4	5	6	7
20. Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	1	2	3	4	5	6	7
21. Mi vida tiene significado.	1	2	3	4	5	6	7
22. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	1	2	3	4	5	6	7
23. Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.	1	2	3	4	5	6	7
24. Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer.	1	2	3	4	5	6	7
25. Está bien si hay personas que no me quieren.	1	2	3	4	5	6	7