



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú

2025

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería de Salud Mental y Psiquiatría**

Presentado por:

Autora: Huaman Huayllas, Pilar


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1282-2514>

Asesor: Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618>

Lima – Perú

2025

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

Yo, Pilar HUAMAN HUAYLLAS, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL NACIONAL, PASCO – PERÚ 2025” Asesorado por el docente: Mg. Juan Esteban, ROJAS TRUJILLO, DNI 42114088 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618> tiene un índice de similitud de (17%) (diecisiete) % con código oid:14912:467867026, 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.



Pilar HUAMAN HUAYLLAS
 DNI:04084736



Juan Esteban Rojas Trujillo
 DNI:42114088

Lima, 17 de marzo de 2025

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mis padres, quienes siempre me motivaron a estudiar para lograr alcanzar mis sueños, que Dios los tenga en su santa gloria.

AGRADECIMIENTO

Mi profunda gratitud a Dios por la gracia de la vida, sabiduría, fortaleza e inteligencia, a mis hijas y nietos, a mis docentes y asesor, por su apoyo en el desarrollo de este trabajo.

JURADOS:

Presidente : Mg. Juan Esteban Rojas Trujillo

Secretario : Mg. Rosa María Pretell Aguilar

Vocal : Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	vi
Resumen.....	viii
Abstract	ix
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.....	3
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. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1. Espacial.....	6
1.5.2. Temporal.....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Base teórica.....	10
2.3. Formulación de hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general.....	20
2.3.2. Hipótesis específicas	20
3. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Método de la investigación	22

3.2.	Enfoque de la investigación	22
3.3.	Tipo de investigación	22
3.4.	Diseño de la investigación	22
3.5.	Población muestra y muestreo	23
3.6.	Variables y operacionalización	24
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1.	Técnica	25
3.7.2.	Descripción del instrumento.....	25
3.7.3.	Validez	25
3.7.4.	Confiableidad.....	26
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9.	Aspectos éticos.....	27
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	28
4.1.	Cronograma de actividades.....	28
4.2.	Presupuesto	29
	REFERENCIAS.....	30
	Anexos	38
	Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	39
	Anexo 2: Instrumentos.....	40
	Anexo 3: Consentimiento Informado.....	43

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional. **Materiales y métodos:** Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por 100 enfermeras, con una muestra de 80 enfermeras, quienes responderán dos instrumentos por medio de la encuesta, siendo el instrumento que medirá la resiliencia cuenta con 25 ítems y abarca cinco dimensiones, como son la confianza en sí mismo, la ecuanimidad, satisfacción personal, el sentirse bien solo y la perseverancia. Por otro lado, el cuestionario de estrés laboral comprende 34 ítems y abarca tres dimensiones, como son los factores organizacionales, individuales y ambientales. Cabe señalar que dichos cuestionarios cumplen de forma aceptable con criterios de validez y confiabilidad. Finalmente, para el análisis de los datos se desarrollará la estadística descriptiva por medio de tablas y frecuencias, además se considerará para el análisis inferencial la aplicación del coeficiente de Spearman como método de correlacionar las variables.

Palabras claves: Resiliencia, Enfermera, Estrés laboral.

Abstract

Objective: To determine the relationship between resilience and work-related stress in nurses at a national hospital. **Materials and methods:** Applied type, quantitative approach, non-experimental design, correlational level, and cross-sectional. The population consisted of 100 nurses, with a sample of 80 nurses, who will answer two instruments through the survey. The instrument that will measure resilience has 25 items and covers five dimensions, such as self-confidence, equanimity, personal satisfaction, feeling good alone, and perseverance. On the other hand, the work-related stress questionnaire comprises 34 items and covers three dimensions: organizational, individual, and environmental factors. It should be noted that these questionnaires acceptably meet validity and reliability criteria. Finally, for data analysis, descriptive statistics will be developed through tables and frequencies. In addition, the application of Spearman's coefficient will be considered for inferential analysis as a method to correlate the variables.

Keywords: Resilience, Nurse, Work stress.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que a pesar que el trabajo representa un beneficio para la salud mental de todos los trabajadores, el 15% de ellos reportaron una enfermedad mental, siendo que es necesario tener en cuenta que un centro de labores con un entorno negativo va a afectar considerablemente su salud psicológica y física, pudiendo generar un estrés laboral, lo cual va a repercutir en el desempeño y calidad de atención que brinda (1).

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala en una encuesta realizada que de un total de 23274 personas en Latinoamérica el 62% ha sentido estrés una vez en su vida diaria y el 34% refiere que ha sucedido varias veces, asimismo, refiere que no se ha investigado de manera suficiente el estrés que desarrollan las personas en su trabajo, enfatizando que el profesional sanitario no sólo se expone a riesgos ocupacionales en la actividad laboral sino también a factores estresantes, por lo que se considera a las enfermeras como una de las profesiones más estresantes en el sector salud debido a las actividades que desarrolla en su proceso de atención (2).

Además, Quiroz menciona que la resiliencia es relevante en la salud mental de las enfermeras ya que presenta un factor protector en la salud del profesional y representa una herramienta en la promoción de la salud, sin embargo, su ausencia predispone la exposición a incrementar las consecuencias negativas del estrés laboral, así como un trato indiferente e deshumanizado a los pacientes (3).

En ese sentido, a nivel internacional, Colmenares, en México reporta que el 91% de enfermeras presentaban estrés laboral, siendo consideradas el grupo profesional del sector salud que presenta mayor incidencia en relación al estrés laboral (4).

Rendón, en México, encontró que el 82.2% de enfermeras desarrollaron un estrés laboral en un nivel medio y que dicha condición se relaciona de manera directa a situaciones laborales como los turnos de trabajo, la ejecución de doble turno durante el mes, los periodos de vacaciones en el año y la carga laboral que se presenta en los diferentes servicios del hospital (5).

Vinueza, en Ecuador reportaron que el 95.89% de licenciadas en enfermería desarrollaron un nivel de estrés moderado y severo, donde las causas descritas fueron la elevada demanda de pacientes, así como el rol que desempeña la enfermera en las atenciones y el diagnóstico médico del paciente; los que en conjunto dañan la salud física y mental de las licenciadas (6).

En el Perú, Alegre en el 2019, reporta que las enfermeras realizan atenciones en una cantidad mayor de pacientes de los que pueden atender, siendo que llegan a atender en el área de hospitalización un aproximado de 20 pacientes cuando le corresponden 14, reflejando una deficiencia de profesionales de enfermería en los hospitales nacionales, así como una situación que se suma al propio estrés de la profesión, la potenciación de sus efectos perjudiciales hasta convertirlo en una enfermedad (7).

En Ica, Porta en el 2022 describió que las enfermeras encuestadas presentaron un grado de resiliencia promedio en un 41.6%, bajo en un 14.65 y muy bajo en un 4.5%., reflejando dificultades en poder afrontar situaciones dificultosas y adversas en el proceso de atención (8).

Al respecto Romerate señala que ante una situación de crisis en el desarrollo de la atenciones que realiza la enfermera como son la falta de recurso humano, la falta de medicamentos, la sobrecarga laboral, la enfermera debe contar con un nivel favorable de resiliencia, sin embargo, los resultados encontrados durante la pandemia no fueron muy alentadores en razón que se puede evidenciar el gran impacto que originó dicha crisis en una

gran cantidad de enfermeras y se ha reflejado mediante enfermeras con emociones desfavorables como angustia, depresión y estrés crónico (9).

Betancourt por otra parte, menciona que el estrés laboral al que se ve expuesto el personal de enfermería durante sus actividades diarias en los servicios hospitalarios pueden generar ausentismo laboral, baja productividad, elevada tasa de rotación de personal, así como enfermedades y accidentes laborales, lo cual pone en riesgo la vida del profesional de enfermería, así como su salud física, emocional y mental (10).

Al respecto, dentro de las actividades asistenciales en el hospital de estudio se pudo identificar que las enfermeras se encontraban cansadas y agotadas cuando iniciaban el turno, además se observó en ciertas situaciones maltrato a los pacientes y sus familiares durante las atenciones recibidas por la enfermera. Asimismo, a la entrevista con las enfermeras refirieron que alguna de las causas era que no contaban con apoyo institucional, se sentían muy agotadas, trabajaban en dos lugares, no les gustaba la profesión, se encontraban disconformes con su sueldo y perdían el control de sus emociones en ocasiones al llamado del paciente; hechos que generaban como consecuencia una debilidad en la resiliencia y presencia de estrés en las profesionales de enfermería.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción personal de resiliencia y el estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional?

¿Cuál es la relación entre la dimensión ecuanimidad de resiliencia y el estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional?

¿Cuál es la relación entre la dimensión sentirse bien solo de resiliencia y el estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional?

¿Cuál es la relación entre la dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y el estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional?

¿Cuál es la relación entre la dimensión perseverancia de resiliencia y el estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión satisfacción personal de resiliencia y el estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional.

Identificar la relación entre la dimensión ecuanimidad de resiliencia y el estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional.

Identificar la relación entre la dimensión sentirse bien solo de resiliencia y el estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional.

Identificar la relación entre la dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y el estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional.

Identificar la relación entre la dimensión perseverancia de resiliencia y el estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La justificación teórica de la investigación se basa en la búsqueda actual de las propuestas teóricas que describen las variables de estrés y resiliencia, así como su contraste que se dará con la información encontrada, siendo que el actual estudio pretende determinar si la resiliencia de las enfermeras se relaciona con el estrés laboral por medio de su percepción, a fin de que se pueda considerar un antecedente de estudio actual que incluye las variables descritas. Además, el estudio se contextualiza bajo las teorías de resiliencia propuestas por Wagnild & Young y la teoría de enfermería de Betty Neuman, así como las teorías de respuesta del estrés de Selye y teoría de enfermería de Calixta Roy relacionada al estrés laboral.

1.4.2. Metodológica

La justificación metodológica se desarrolla en la aplicación del método científico siendo que aplicará un método hipotético-deductivo, un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, correlacional y transversal.

Además, para la medición de las variables se utilizará el cuestionario desarrollado por Ordoñez en el 2021 en relación a la resiliencia y para el estrés se usará el cuestionario desarrollado por Machacuay en 2020, reflejando el uso de instrumentos validados con criterios de validez de contenido y confiabilidad aceptables, que permitirán medir las variables eficazmente.

1.4.3. Práctica

La justificación práctica, sustentará su importancia en base a la información que se obtenga, debido a que con dicha información, los gestores podrán plantear estrategias de mejora que sostengan y favorezcan conductas resilientes así como medidas que contrarresten los

niveles de estrés laboral en las enfermeras, permitiendo así que dichos profesionales mantengan una salud mental saludable.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

El lugar donde se desarrollará el estudio será en un Hospital Nacional de Pasco.

1.5.2. Temporal

El tiempo en que se desarrollará el estudio será entre los meses de octubre del 2024 a marzo de 2025.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Se considerara el personal de enfermería.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Schultz (11) en 2022 en Brasil desarrollaron una investigación con el fin de “Analizar la asociación entre resiliencia y estrés ocupacional en las enfermeras de un hospital general”. En relación a su metodología, presentaron un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y correlacional, con una población de 321 enfermeras a quienes se le aplicaron los instrumentos: Job Stres Scale y Resilience Scale, obteniendo como resultado que un 36.4%, 54.5% y 9%, reportaron nivel alto, moderado y bajo de resiliencia, y un 27.7%, 26.5%, 19% y 6.8% percibieron un trabajo de alta exigencia, baja exigencia, pasivo y activo. Se concluye que ambas variables se relacionan positiva y significativamente ($Rho = 0.49$).

Rhoden (12) en 2021 en Brasil, plantearon una investigación con el propósito de “Asociar y correlacionar, estrés y resiliencia, de los enfermeros”. En relación a su metodología, presentaron un diseño observacional, cuantitativo y correlacional, población de 53 profesionales de enfermería a las cuales se aplicaron los cuestionarios: Escala Bianchi de Stress (EBS) y la Escala de Resiliencia (ER), encontrándose como resultado que el 37.7%, y 62.3% de encuestados percibieron tener estrés laboral en un nivel bajo y medio, mientras que en cuanto a la resiliencia se identificó un 18.9%, 45.3% y 35.8% reportaron niveles bajo, medio y alto, donde se concluyendo que dichas variables se relacionan de manera significativa, positiva y débil ($Rho=0.247$).

López (13) en 2022 en Colombia, plantearon un estudio con el fin de “Identificar la relación del estrés y la resiliencia en el personal de enfermería”. En relación a su metodología, presentaron un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y correlacional, con una población de 67 enfermeras a quienes se aplicaron dos instrumentos, la escala de estrés percibido y la de

resiliencia, donde encontraron como resultado un nivel de estrés con una clasificación media (ME:46.46 y DE: 7.28) y un nivel moderado de resiliencia (ME:99.78 y DE:13.69), concluyendo que la resiliencia influye de manera directa en el estrés con un resultado igual a -0.504.

Pragholapati (14) en 2020 en Indonesia, plantearon una investigación con el fin de “Conocer la relación de la resiliencia y el estrés en enfermeras”. En relación a su metodología, presentaron un diseño observacional, enfoque cuantitativo y nivel de correlación, con una población de 19 enfermeras, las cuales respondieron 2 instrumentos: la escala de resiliencia y el de estrés, siendo los resultados, el 57.89% percibieron tener un alto nivel de resiliencia y el 42.11% un nivel bajo, mientras que el estrés laboral identificó un 31.58% y 38.32% reportaron un nivel bajo y alto, concluyendo que ambas variables no se relacionan, con un resultado de p-valor igual a 0.096.

Alzahr (15) en 2022 en Arabia Saudita plantearon una investigación con el fin de “Establecer el estrés de enfermeras de salud mental y su capacidad de resiliencia”. En relación a su metodología, presentaron un diseño observacional, enfoque cuantitativo y nivel de correlación, con una población de 172 enfermeras a las cuales se aplicaron las escalas de resiliencia y la de estrés profesional de salud mental, encontrándose como resultado en promedio un grado moderado de estrés y un grado altamente satisfactorio de resiliencia, en la que se concluye las variables no se asocian, con un resultado de p-valor igual a 0.053.

2.1.2. A nivel nacional

Ordoñez (16) en el 2022 en Chimbote planteó un estudio con el fin de “determinar cuál es relación entre estrés laboral y resiliencia en enfermeras de un nosocomio”. En relación a su metodología, presentaron un diseño observacional, enfoque cuantitativo y nivel de correlación, con una población de 56 enfermeras, a las cuales se aplicaron dos escalas de valoración

adaptadas para estrés y resiliencia, obteniendo como resultado que un 60.7%, 35.7%, 1.8% y 1.8% presentaron nivel mediano, significativo, mínimo y alto de estresores y un 42.9% y 57.1% reportaron un nivel de resiliencia medio y alto, concluyendo que la resiliencia y el estrés se relacionan muy débil, positiva y significativamente ($Rho=0.094$).

Bancayán (17) en 2022 desarrolló un estudio con el fin de “establecer de qué manera se relacionan la resiliencia y el estrés en enfermería de un servicio crítico de un hospital”. En relación a su metodología, presentaron un diseño observacional, enfoque cuantitativo y nivel de correlación, con una población de 181 enfermeras a quienes le aplicaron la escala de estrés y resiliencia, siendo que se encontró como resultado, que un 27.6%, 28.2% y 44.2% reportaron estrés en niveles bajo, medio y alto, mientras que sobre resiliencia, un 4.4%, 11.6%, 28.2% y 55.8% reportaron un nivel muy bajo, bajo, medio y alto respectivamente. Se concluye que las variables se relacionan de manera negativa y significativa ($Rho=-0.19$).

Ccorahua (18) en 2023 propuso un estudio con el fin de “determinar la relación del estrés laboral y la resiliencia en enfermeras de un hospital”. En relación a su metodología, presentaron un diseño observacional, enfoque cuantitativo y nivel de correlación, con una población de 82 enfermeras, a las cuales se aplicaron dos cuestionarios sobre estrés y resiliencia, obteniendo como resultado que un 42.7%, 45.1% y 12.2% reportaron un estrés en niveles bajo, medio y alto, y un 9.8%, 78% y 12.2% señalaron un grado de resiliencia alto, medio y bajo, concluyendo que el estrés y la resiliencia se relacionan significativamente con un valor de chi cuadrado igual a 92.836 y un p-valor igual a 0.000.

Terrones (19) en 2022 propuso un estudio con el fin de “determinar la relación entre estrés laboral y la resiliencia en las enfermeras de una institución de salud privada”. En relación a su metodología desarrolló un diseño observacional, enfoque cuantitativo y nivel de correlación, con 112 enfermeras como población, a quienes se aplicaron dos instrumentos

validados y confiables, sobre estrés laboral y resiliencia, obteniendo como resultado que un 29.5%, 12.5%, 33% y 25% reportaron estrés en niveles bajo, intermedio y alto mientras que un 37.5%, 27.7% y 34.8% reportaron resiliencia en niveles bajo, medio y alto en cuanto a resiliencia, concluyendo la existencia de relación significativa e inversa entre las variables ($Rho = -0.31$).

Mamani (20) en el 2023 en Lima desarrolló una investigación con el fin “determinar la relación del estrés y resiliencia en las enfermeras sobre su retorno a las prácticas hospitalarias”. Metodológicamente desarrolló un diseño observacional, enfoque cuantitativo y nivel de correlación, con 300 enfermeras como población a las cuales se aplicaron dos cuestionarios sobre estrés y resiliencia, donde se encontró que un 9.3%, 71% y 19.7% reportaron un estrés en niveles bajo, medio y alto de estrés, mientras que un 37%, 54.3% y 8.7% presentaron un nivel alto, medio y bajo de resiliencia. Se concluye la existencia correlacional negativa y baja ($Rho = -0.198$).

2.2. Base teórica

2.2.1. Variable 1: Resiliencia

2.2.1.1. Conceptualización de resiliencia

La resiliencia se conceptualiza como aquel proceso dinámico que comprende la adaptación favorable de la persona ante situaciones adversas, es decir, la persona se sobrepone a contextos adversos y hostiles mediante medios de adaptación y afrontamiento que le permitan seguir adelante (21).

Asimismo, resiliencia es definida como aquel dinamismo que desarrolla la adaptación favorable de la persona ante situaciones adversas, es decir, comprende el

proceso, la adversidad y la adaptación positiva, partiendo de la sobreposición a los diferentes contextos hostiles y adversos, lo cual va a motivar a que la persona establezca una serie de estrategias de afrontamiento, adaptación y motivación para contrarrestar dichos eventos o situaciones (22).

Otra definición, señala que resiliencia es una manera generacional de construcción de futuros con conductas humanas favorables en la que representa una consecuencia de felicidad ante dolores, traumas y sufrimientos que pueden experimentar las personas (23).

2.2.1.2. Teoría de resiliencia: Wagnild & Young

Wagnild & Young mencionan que la resiliencia es aquella habilidad de toda persona en la que puede convertir las situaciones que se consideran como desgracias en situaciones de éxitos. Asimismo, la resiliencia comprende dos factores fundamentales, en la que uno hace referencia a la competencia personal y el otro abarca el proceso en el que uno mismo se acepta. En resumen, la resiliencia comprende el proceso de resistencia y adaptabilidad de situaciones difíciles y condiciones de desventaja que se pueden superar de manera favorable y concluir en un fortalecimiento y transformación de conducta propia. En cuanto a las dimensiones que plantea señala a la ecuanimidad la perseverancia, la confianza en sí mismo, la satisfacción personal y el sentirse bien solo (24).

2.2.1.3. Evolución histórica de la variable resiliencia

La resiliencia como concepto, es un término considerado en la psicología moderna y la salud mental de las personas, sin embargo, se debe considerar que su definición ha ido evolucionando en el transcurrir de los años. En 1990, Rutter menciona

que es un conjunto de procesos sociales que se van adquiriendo en el transcurso de los años, siendo la conclusión de la relación entre la persona y su entorno, permitiendo así tener una vida sana, es decir, la persona no nace con ese atributo, sino que lo desarrolla. Osborn en 1993, lo señala como el producto de factores ambientales, temperamento y la habilidad cognitiva de la persona, es decir, la resiliencia es el resultado de factores externos y competencias (25).

Vanistendael en 1994, menciona que la resiliencia se compone de la capacidad de protegerse a sí mismo y aquella que construye una conducta que le permite superar situaciones complicadas. Grotberg en 1995, señala que resiliencia es la habilidad de la persona que se desenvuelve desde la niñez y consiste en afrontar las diferentes adversidades que la persona suele atravesar de manera favorable. Suarez en 1995 reporta que la resiliencia es el resultado de combinar factores y permite a la persona afrontar y superar los problemas que se le puedan presentar. De lo mencionado, se resume que la resiliencia es un proceso evolutivo y natural de toda persona que le permite afrontar una serie de acontecimientos adversos en su quehacer diario (25).

2.2.1.4. Otros Aspectos de la variable resiliencia

a. Factores de riesgo

Los factores de riesgo que van a propiciar la configuración de resiliencia son conceptos que se han abordado en los últimos años, en razón que son aquellas características externas o internas que van a incrementar la probabilidad que un evento suceda, o también es aquella característica personal que se relaciona con el entorno que eleva la posibilidad de que desencadene una conducta, siendo que si se desarrolla de manera positiva, se denomina resiliencia y si se da de manera negativa se presentan otras conductas desfavorables. Dentro de estos factores se

encuentran la adversidad, el afrontamiento, la inteligencia emocional, la competencia, entre otros (26).

b. Factores protectores

Los factores protectores son aquellas características propias, situacionales o del medio ambiente que van a disminuir la posibilidad que se presente una conducta desviada, es decir, es un atributo que va reducir la probabilidad de que se desencadene un comportamiento indeseable. Dentro de estos factores se encuentran aquellos personales como el temperamento, las particularidades afectivas y cognitivas; también los factores familiares como el ambiente familiar sin discordias y cálido, padres estimuladores, familia funcional, y también el factor cultural como el sistema educativo (27).

2.2.1.5. Dimensiones de la variable resiliencia

Wagnild & Young clasificaron la resiliencia en los siguientes factores o dimensiones:

a. Dimensión 1: Ecuanimidad

Se refiere a una visión equilibrada de la vida y las experiencias personales, que considera desarrollar las situaciones con tranquilidad y regular las reacciones frente a los sucesos que se pueden presentar. Además, la ecuanimidad se describe como un estado de serenidad y estabilidad mental, en la que se considera un factor que facilita la aceptación (28).

b. Dimensión 2: Perseverancia

Es la capacidad de mantenerse firme frente a la adversidad o la desmotivación, y de mantener un deseo intenso de alcanzar el éxito, junto con autodisciplina. La perseverancia implica mantenerse decidido ante situaciones complicadas o

momentos difíciles, y consiste en la habilidad de afrontar esos desafíos con el objetivo de lograr un bienestar (29).

c. Dimensión 3: Confianza en sí mismo

Es la condición de tener fe en las habilidades que uno mismo posee. La confianza en sí mismo consiste en adoptar una actitud positiva para enfrentar las dificultades, mostrando claridad emocional y seguridad en las propias capacidades (30).

d. Dimensión 4: Satisfacción personal

Considera entender el propósito de la vida y de qué manera se participa en él. Además, la satisfacción personal abarca la percepción que una persona tiene sobre su bienestar económico, los logros obtenidos, su salud física y mental, las relaciones personales, la sensación de seguridad respecto al futuro, y el sentido de pertenencia a su comunidad (29).

e. Dimensión 5: Sentirse bien solo

Nos brinda el entendimiento de lo que significa la libertad, destacando nuestra unicidad e importancia. También implica reconocer que los trayectos de vida de cada persona son singulares, aunque las experiencias compartidas nos conectan. En este contexto, se señala que, para experimentar la libertad y sentirnos únicos, es fundamental estar en soledad (31).

2.2.1.6. Teoría de enfermería de Callista Roy

Callista Roy es una de las autoras que dentro de su teoría considera las estrategias de afrontamiento como parte del cuidado, por lo que propone el modelo de adaptación y menciona que las respuestas que permiten adaptarse son acciones que permiten que los individuos afronten las diferentes situaciones desfavorables que se le presentan. Además, agrega que la enfermera dentro de sus procesos de atención atraviesa por una

serie de situaciones en las que debe dar respuestas favorables, siendo por ello necesario el proceso de adaptabilidad del profesional (32).

La teoría de Roy, menciona que los procesos de adaptación son aquellos mecanismos que se adquieren mediante la experiencia y estilos de vida de cada persona, lo que se refleja en las diferentes formas de respuesta que pueden presentar las personas ante un mismo estímulo o situación. Al respecto, agrega que la enfermera atraviesa una serie de contextos en los procesos de su atención al paciente y familiares como son la falta de insumos para la atención, la inoperatividad del equipamiento, el incremento de la carga laboral, el inadecuado clima organizacional, la falta de recurso humano, el estrés laboral; por lo que debe afrontar dichos estímulos considerando su salud mental, resiliencia, experiencia y habilidades sociales, a fin de que pueda responder de forma favorable y satisfactoria sobre dicho hecho (33).

2.2.2. Variable 2: Estrés laboral

2.2.2.1. Conceptualización de estrés laboral

La Organización Mundial de la Salud define el estrés laboral como aquella reacción que desarrolla una persona frente a situaciones en el trabajo que no son acordes a sus habilidades y conocimientos, lo cual va a generar una prueba de la capacidad de afrontamiento personal que posee (34).

Además, el estrés laboral es considerado como la agrupación de reacciones que congregan comportamientos, conocimientos, emociones y la fisiología de la persona dentro de un entorno laboral, lo cual va a generar una problemática de la sociedad y va a impactar en su organización y economía (35).

2.2.2.2. Teoría basada en la respuesta del estrés de Selye

Selye señala que el estrés en la persona va a producir una respuesta no específica en su organismo, para lo cual plantea dos elementos que se desarrollan en dicho proceso, identificándolos como el estresor y la respuesta; siendo que el estresor es considerado como cualquier demanda que va a alterar el equilibrio del organismo (homeostasis) y la respuesta viene a ser la reacción del organismo, a la que se reconoció bajo el nombre de Síndrome General de Adaptación, el cual se caracteriza por el desarrollo de tres fases, siendo la primera la reacción de alarma, la segunda, la fase de resistencia y la tercera y última, la fase de agotamiento (36).

2.2.2.3. Evolución histórica de la variable estrés laboral

El estrés y estrés laboral son términos que actualmente cuentan con una serie de definiciones que se relacionan entre sí, sin embargo, estos conceptos se han desarrollado en el transcurso de los años, siendo uno de los iniciales el propuesto por Robert Hooke, quien sostiene que cuando a un cuerpo se le aplican una serie de fuerzas se produce una deformación del mismo. En ese sentido, si la deformación que se produce por un nivel estipulado de estrés y se encuentra de los límites de elasticidad del cuerpo, entonces después que desaparece el estrés, el cuerpo vuelve a su estado habitual. No obstante, cuando se da el caso que estrés supera los límites que el cuerpo puede soportar entonces los daños producidos continúan y concluyen en una deformación (37).

De la misma manera, años después, Hans Selye propone el Síndrome General de Adaptación, donde después de experimentar con ratas, concluyó que los cambios que se produjeron en dichos animales eran el resultado de una situación amenazante o displacentera, es decir, que dichos roedores respondieron a los diferentes estímulos de

una manera estereotipada, empleando así el término stress para conceptualizar la respuesta del cuerpo ante agentes externos agresores (37).

2.2.2.4. Otros Aspectos de la variable estrés laboral

a. Tipos de estrés laboral

Estrés laboral episódico: Son aquellos episodios de estrés esporádicos y breves que atraviesa el trabajador, los cuales desaparecen cuando el causante o el agente estresor desaparece, teniendo efectos en su mayoría moderados. Un ejemplo se da en aquellas situaciones en la que el trabajador va a presentar un proyecto previo a un ascenso o una aprobación de dicha actividad.

Estrés laboral crónico: Son aquellos episodios en que la persona acumula de forma prolongada situaciones estresantes, los cuales van a generar un deterioro en la personalidad de la persona, así como una afectación en su salud mental, teniendo efectos graves a mediano y largo plazo (38).

b. Causas de estrés laboral

Las causas de estrés laboral son aquellos agentes externos que ocasionan estrés en el trabajo, los cuales van a perjudicar el desempeño del trabajador de manera directa y en algunos casos de forma permanente. Dentro de estos factores se puede describir a la sobrecarga laboral, la falta de organización laboral, clima organizacional inadecuado, déficit de personal, horario de trabajo extenso, condiciones físicas laborales inadecuadas (temperatura, ruido, ventilación), falta de comunicación entre el líder y los trabajadores, bajo apoyo social, falta de confianza con los compañeros de trabajo, salario no acorde a las actividades realizadas, poca oportunidad de ascenso, desmotivación, agotamiento emocional, acoso laboral, ausencia de recompensas, entre otros (39).

2.2.2.5. Dimensiones de la variable

a. Dimensión 1: Factor ambiental

Los factores ambientales del estrés laboral son el conjunto de características físicas encontradas en el espacio donde la personas que labora desarrolla sus quehaceres, es decir, es el ambiente físico donde el profesional de salud brinda sus atenciones, siendo que dentro de estos ambientes se considera a la iluminación del área, la ventilación natural o artificial, el nivel de ruido, la temperatura del ambiente y el espacio a nivel de estructura (40).

En ese sentido, se señala que el nivel de iluminación en las áreas donde el trabajador realiza su actividad puede generar un estrés laboral, así como el ruido generado por los equipos, maquinarias o actividades externas, debido al elevado nivel de decibeles. También se menciona que si el área laboral cuenta con una baja o elevada temperatura se debe considerar equipos de protección personal que contrarresten dicha situación. De ello, se reporta que los factores ambientales deben considerarse aquellas condiciones que pueden predisponer estrés en el trabajo y con ello, dificultar la actividad laboral del trabajador (41).

b. Dimensión 2: Factor organizacional

Los factores organizacionales que generan estrés laboral son todas aquellas condiciones laborales que se relacionan a la organización institucional como las exigencias, características del puesto, salario y disposición al trabajo, siendo que las exigencias se dan en cuanto al desarrollo de las actividades que realiza cada trabajador y la demanda de la organización, por lo que un incremento en la demanda puede ocasionar que el trabajador afronte una sobrecarga laboral, así también, las características del trabajo, como son aquellas que desarrolla el personal de salud en el que afronta de manera continua situaciones estresantes

propias de su actividad asistencial a pacientes y familiares, además, se encuentra el salario, que en ocasiones no se encuentra acorde a la actividad que realiza el profesional y por último, la disposición del trabajador que se verá influenciada por el líder de la organización y su estado de ánimo, los que en conjunto van a generar situaciones que pueden predisponer al trabajador de salud a adquirir estrés laboral (42).

c. Dimensión 3: Factor individual

Los factores individuales que generan estrés laboral son aquellas condiciones personales que el trabajador desarrolla, es decir, son las situaciones que la persona atraviesa de manera externa al trabajo como su situación económica, personal y familiar, siendo por ejemplo que, si la persona se encuentra con problemas económicos, cuenta con antecedentes de enfermedades o está atravesando por una experiencia familiar negativa, condiciona de manera propia la adquisición de estrés y ello sumado a las actividades laborales, genera un estrés laboral (43).

2.2.2.6. Teoría de enfermería de Betty Neuman

Neuman propone en su teoría el modelo de sistemas y lo fundamenta en el estrés y en la reacción que desarrolla el paciente en relación al elemento estresante, siendo considerado como paciente, la persona, familia o comunidad. Además, señala que dentro del sistema propuesto interaccionan cinco conceptos como el psicológico, fisiológico, espiritual, sociocultural y de desarrollo, con factores internos y externos del entorno o también reconocidos como elementos estresantes, que van afectar la estabilidad del paciente. En ese sentido, señala que la enfermera debe actuar con el fin de favorecer la estabilización del paciente o la situación que está atravesando (44).

Asimismo, Neuman en el modelo de sistemas, no sólo se enfoca en comprender los factores estresantes y los grados de reacción del paciente, sino que también delimita estrategias de prevención para el propio paciente desde el nivel primario, es decir, Neuman señala que la enfermera debe comprender todo el sistema que engloba la problemática de estrés en el paciente para poder intervenir de manera favorable a fin de generar un mayor estado de bienestar (45).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión satisfacción personal de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ecuanimidad de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sentirse bien solo de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión perseverancia de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación utilizará el método Hipotético-Deductivo, que se basa en la formulación de una hipótesis plausible para luego compararla con los datos que se encontrarán durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en base a la resiliencia y el estrés laboral. Esta comparación se llevará a cabo con el apoyo del marco teórico presentado en el capítulo anterior. Así, el estudio tiene como objetivo el buscar deductivamente las respuestas que encaminarán la hipótesis, contrastándola de esa manera con lo encontrado y con las teorías descritas en el marco teórico desarrollado (46).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque del estudio adoptado será de tipo cuantitativo, ya que los datos que se recopilen podrán ser expresados en términos de cantidades y porcentajes, lo que permitirá describir las variables de estudio a partir de esos valores. (47).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se llevará a cabo será de carácter aplicado, ya que se basará en teorías existentes relacionadas con las variables en estudio. Esto permitirá formular una hipótesis, contrastarla con la realidad observada y, finalmente, generar conclusiones acerca de la resiliencia y el estrés laboral en las enfermeras (48).

3.4. Diseño de la investigación

Esta investigación utilizará un diseño no experimental, transversal y correlacional. Se considera no experimental porque el investigador no manipulará las variables durante todo el desarrollo de la investigación. Será transversal porque la información que se va a recolectar se hará en un determinado momento. Además, es correlacional, ya que el

objetivo es identificar la relación entre las variables de resiliencia y estrés laboral en el profesional de enfermería (49).

3.5. Población muestra y muestreo

Población.

La población lo conformarán 100 enfermeras que laboran en un hospital público de tercer nivel ubicado en el distrito de Pasco, provincia y departamento de Pasco - Perú.

Muestra.

La investigación propone considerar la denominada muestra censal, en otras palabras, las 100 enfermeras descritas en la población formarán parte de la investigación.

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras contratadas y nombradas que trabajen en el Hospital Nacional de Nivel III.
- Enfermeras que brinden el consentimiento para participar de dicho estudio.
- Enfermeras que laboren más de 6 meses en el hospital nacional de nivel III.

Criterios de exclusión:

- Licenciadas en enfermería que no se encuentren al momento de aplicar los instrumentos.
- Licenciadas en enfermería que denieguen su participación.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores (Ítem)	Escala de Medición	Escala valorativa
V1: Resiliencia	La resiliencia se conceptualiza como aquel proceso dinámico que comprende la adaptación positiva de la persona ante situaciones adversas, mediante medios de adaptación y afrontamiento que le permitan continuar (21).	Es la adaptación favorable que desarrolla la enfermera en los procesos de atención y que se medirá mediante un cuestionario, asignándose como valor final: resiliencia muy baja, baja, media y alta.	Satisfacción personal	Sonreír, Vida, Aceptación y Lamento	Ordinal	Muy baja (25-62) Baja (63-100) Media (101-138) Alta (139-175)
			Ecuanimidad	Proyección, amistad, finalidad y orden		
			Sentirse bien solo	Soledad, Dependencia, Percepción		
			Confianza en sí mismo	Orgullo, Manejo, Decisión, Afrontamiento, Confianza y Energía		
			Perseverancia	Planificación, solución, Autodisciplina, Interés Obligaciones		
V2: Estrés laboral	Es “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (34)	Es la reacción que presenta la enfermera durante los procesos de atención al paciente y que se medirá mediante un cuestionario, asignándose como valor final: estrés laboral bajo, medio y alto.	Factores ambientales	Interrupciones, Miedo, Insuficiencia, Rotación, Falta de tiempo y personal	Ordinal	Bajo (0-33) Medio (34-68) Alto (69-102)
			Factores organizacionales	Críticas, Impotencia, Desacuerdos, Sufrimiento, Información		
			Factores individuales	Crítica laboral, Tratamiento, Dificultad para laborar, Desconocimiento del estado del paciente y funciones del equipo		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica tiene como objetivo recolectar de manera estructurada las ideas y opiniones de los participantes sobre el tema de investigación. En este estudio, la información se obtendrá a través de encuestas, utilizando un cuestionario para medir la variable de resiliencia y otro para evaluar el estrés laboral (50)

3.7.2. Descripción del instrumento

Variable 1: Resiliencia

Para medir la resiliencia se utilizará la Escala de resiliencia de Wagnild y Young que cuenta con 25 ítems, dimensionados en 5 categorías: ecuanimidad con 4 ítems satisfacción personal con 4 ítems, perseverancia con 7 ítems, confianza en sí mismo con 7 ítems y sentirse bien solo con 3 ítems, siendo sus valores finales el nivel de resiliencia alto (139-175), medio (101-138), bajo (63-100) y muy bajo (25-62).

Variable 2: Estrés laboral

Asimismo, el estrés laboral se medirá mediante el “Nursing Stress Scale (NSS)” propuesto por Gray-Toft y Anderson, que comprende 34 ítems, dimensionado en 3 categorías: factores organizacionales con 10 ítems, factores individuales con 7 ítems, y factores ambientales con 17 ítems, siendo sus valores finales los niveles de estrés laboral en un alto (69-102), medio (34-68) y bajo (0-33).

3.7.3. Validez

Variable 1: Resiliencia

La validez de contenido de la Escala de resiliencia fue realizada en Perú por Ordoñez (16) el cual lo realizó por medio de 4 jueces expertos donde se concluyó en una validez aceptable después de la aplicación de la prueba estadística V de Aiken = 1.

Variable 2: Estrés laboral

La validez de contenido de “Nursing Stress Scale (NSS)”, fue realizado en Perú por Machacuay (51) el cual lo realizó por medio de 5 jueces expertos, donde se concluyó en una validez aceptable después de la obtención del resultado en promedio de 94% de confiabilidad.

3.7.4. Confiabilidad**Variable 1: Resiliencia**

La confiabilidad de la Escala de resiliencia fue realizada en Perú por Ordoñez (16) por medio de una prueba piloto donde el resultado final fue una confiabilidad aceptable después de la obtención de un valor de 0.878 como resultado de la prueba estadística Alfa de Cronbach.

Variable 2: Estrés laboral

La confiabilidad de “Nursing Stress Scale (NSS)”, fue realizada en Perú por Machacuay (51) por medio de una prueba piloto donde se obtuvo una confiabilidad aceptable después de la obtención de un valor de 0.890 como resultado de la prueba estadística Alfa de Cronbach.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El proceso de recolección de datos comenzará con la coordinación en dirección del hospital donde se realizará el estudio, con el propósito de obtener la aprobación de la solicitud. Luego, se organizará la coordinación con las enfermeras para la distribución de los cuestionarios, siendo que en un principio se le entregarán los consentimientos informados a fin de confirmar su participación. Una vez concluida la recolección de datos, se formulará una base de datos para realizar el análisis estadístico e inferencial, siendo que el primer análisis se presentarán los datos mediante cantidades y porcentajes por cada variable y su dimensión, mientras que para el siguiente análisis se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov y el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre variables por medio del uso del software SPSS, versión 25.

3.9. Aspectos éticos

A fin de aplicar la ética de investigación se considerará los principios éticos, como:

El principio de Autonomía, la cual se ejecutará por medio de la aplicación del consentimiento informado.

El principio de no maleficencia, que se desarrollará mediante la no generación de daños a las enfermeras participantes.

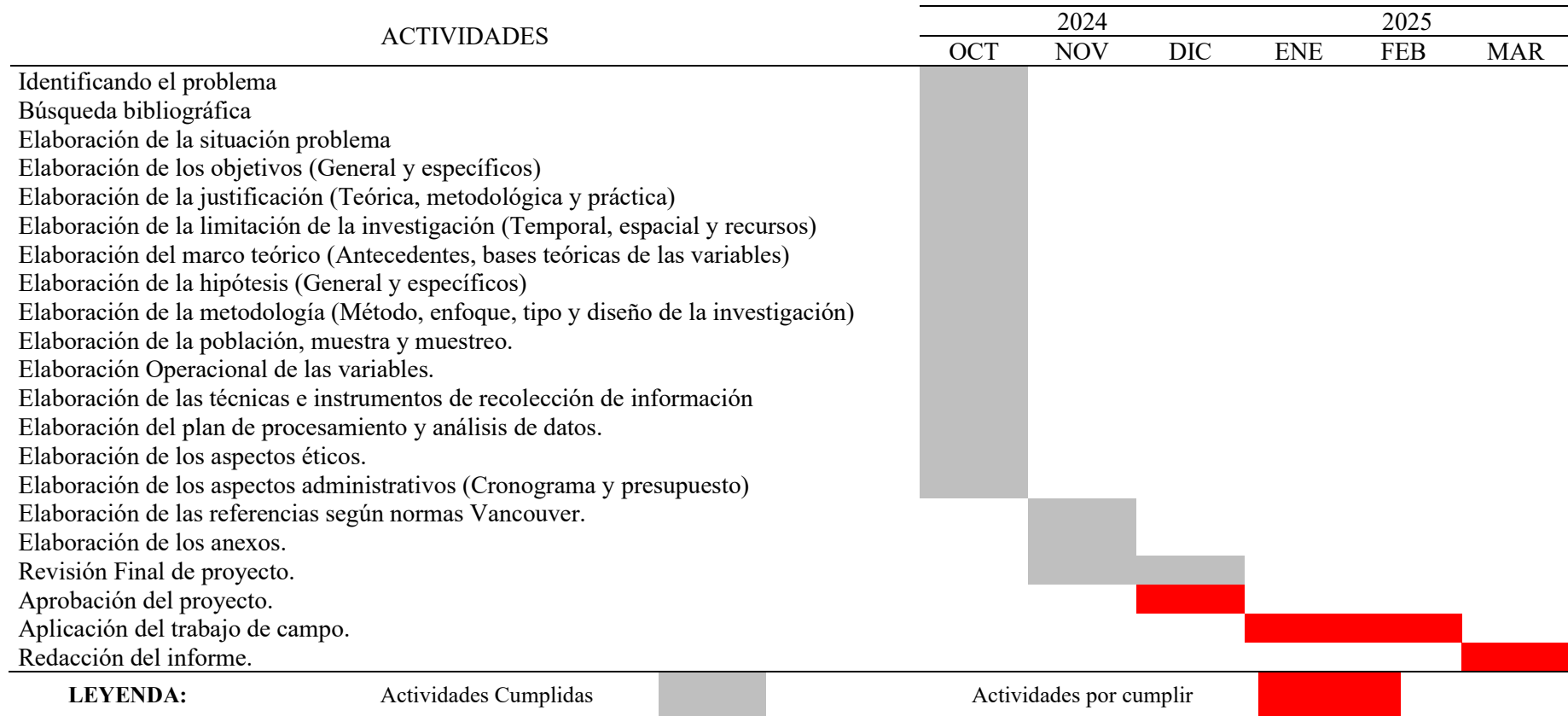
El principio de confidencialidad, que se desarrollará por medio del estado anónimo al responder los cuestionarios.

El principio de beneficencia, que se ejecutará por medio de la comunicación a las enfermeras sobre los beneficios de las variables de estudio.

El principio de justicia, que se desarrollará durante la selección respetuosa y sin discriminación de los participantes.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades



4.2. Presupuesto

RECURSOS	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Investigadora	300	1	300
Estadístico	300	1	300
Asesor de investigación	600	1	600
TOTAL			1200
MATERIALES DE ESCRITORIO			
Tinta de impresora	100	2	200
USB	40	1	40
Libros	80	3	240
Copias	0.10	200	20
TOTAL			500
SERVICIOS			
Internet	1	200	200
Vehículo	10	20	200
TOTAL			400
TOTAL			2300

REFERENCIAS

1. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Revista de Ciencias de la Salud Más Vida. [Internet] 2020; 2(2). Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>.
2. Señán N, Calderón R, Hernandez R, Nuñez I. Estresores laborales y nivel de resiliencia en enfermeros del Hospital Provincial de COVID-19 en Mayabeque. [Internet]. [Consultado 15 dic 2023]. Disponible en: <https://congresosenfermeriacubana.sld.cu/index.php/enfermeria22/2022/paper/viewPaper/536>.
3. Quiroz L, Abarca Y, Angulo C, Espinoza T. Resiliencia en enfermeras durante la pandemia COVID-19. Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. [Internet]. 2021; 8: 1-17. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000600063&script=sci_arttext.
4. Colmenares, J, Acosta R, Cárdenas E, Carvajal P, Guzman O, Hernandez M, et al. Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Enfermería de México. Revista Cubana de Salud y Trabajo. [Internet]. 2018; 19(2): 14-18. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/420/398>.
5. Rendón M, Peralta S, Hernandez E, Hernandez R, Pedroza R, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Revista Enfermería Global. [Internet]. 2020; 19(59): 479-506. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479.
6. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. [Internet]. 2020; 29(4):

- 330-339. Disponible en: <https://www.scienceopen.com/document?vid=c12c386d-88be-461b-b519-33716944b71b>
7. Alegre A, Bedregal O, Rodrich A. Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Revista de Avances en Psicología Interacciones*. 2019; 5(3). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7155213>.
 8. Porta M. Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022 [Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Psicología] Ica, Universidad Autónoma de Ica. 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1757>.
 9. Romerate M, Villacreces V, Reyes N, Chávez J, Ripalda K. Resiliencia en el personal de enfermería durante la pandemia covid-19. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. 2022; 6(2). Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1912/2723>.
 10. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *Revista Científica Multidisciplinaria UNESUM*. 2020; 4(3). Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>.
 11. Schultz C, Colet C, Benetti E, Tavares J, Stumm E, Treviso P. La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. [Internet] 2022; 30. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkgqmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/abstract/?lang=es>
 12. Rhoden D, Christiane E. Asociación y correlación entre estrés, dolor musculoesquelético y resiliencia en enfermeros en la evaluación del mantenimiento de acreditación hospitalaria. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* [Internet]. 2022; 29. Disponible en:

- <https://www.scielo.br/j/rlae/a/TV6H3Hf7fLSCXR3NNTP3GFj/?lang=es>.
13. López J, González S, Castellanos E, Salazar J, Conzatti M, González Z, et al. Estrés percibido y resiliencia en el personal de enfermería durante la pandemia por Covid-19. *Revista Studies in Health Sciences*. [Internet] 2022; 3(2). Disponible en: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/shs/article/view/493>.
 14. Pragholapati A, Yosep I, Soemantri I. La correlación de la resiliencia con el estrés laboral de las enfermeras en la unidad de emergencia Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung. *Revista de Ciencias de la Salud de Sorume* [Internet]. 2020; 1(1). Disponible en: https://www.academia.edu/44154004/The_Correlation_Of_Resilience_With_Nurses_Work_Stress_In_Emergency_Unit_Rumah_Sakit_Al_Islam_RSAI_Bandung.
 15. Alzahr A, Alensi M, Alzahrani S, Alenzi M, Alasmri T. Resiliencia y estrés laboral entre enfermeras de salud mental en Jeddah, Arabia Saudita. *Revista de educación y práctica de enfermería* [Internet]. 2022; 12(10). Disponible en: https://www.academia.edu/109070297/Resilience_and_work_related_stress_among_mental_health_nurses_in_Jeddah_Saudi_Arabia.
 16. Ordoñez A. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el Hospital La Caleta, Chimbote - 2021 [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en gestión de los Servicios de la Salud] Chimbote, Universidad César Vallejo. 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85620>.
 17. Bancayán F, Romero D. Resiliencia y el Síndrome de desgaste profesional en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2019. *Revista Pediátrica Especializada* [Internet]. 2022; 1(1): 14-21. Disponible en: <https://revistapediatricae.insn.gob.pe/index.php/rpe/article/view/8>.
 18. Ccorahua D, Arévalo R. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el Hospital Rezola de Cañete en pandemia covid-19, Lima 2022. *Revista multidisciplinar*

- Ciencia Latina. [Internet] 2023; 7(1). Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4873/7394>.
19. Terrones N. Estrés laboral y resiliencia en periodo de pandemia del COVID-19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021 [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología] Lima, Universidad César Vallejo. 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69967>.
 20. Mamani R, Flores J. Miedo, estrés y resiliencia en los estudiantes de enfermería sobre su retorno a las prácticas hospitalarias, post emergencia sanitaria en una universidad privada, Juliaca. Revista Científica de Ciencias de la Salud. [Internet] 2023; 16(1): 102-110. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1992/2103.
 21. Estrada E, Mamani H. Bienestar psicológico y resiliencia en estudiantes de educación superior pedagógica. Revista de Investigación Apuntes Universitarios. [Internet] 2020; 10(4): 56-68. Disponible en: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/491/568>.
 22. Medina G, Aza P, Lujano Y, Sucari W. Resiliencia y engagement en estudiantes universitarios durante el contexto del COVID-19. Revista Innova Educación [Internet]. 2020; 2(4): 658-667. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.010>.
 23. Curbelo D, Ziglio E. Fortaleciendo la resiliencia en tiempos de la COVID-19: una prioridad para la salud y para el progreso hacia los ODS. Revista Iberoamericana de Bioética [Internet]. 2020; (14): 1-11. Disponible en: <https://revistas.comillas.edu/index.php/bioetica-revista-iberoamericana/article/view/12600>
 24. Flórez L, Jópez J, Vilchez R. Niveles de resiliencia y estrategias de afrontamiento: Reto de las instituciones de educación superior. Revista Electrónica Interuniversitaria de

- Formación del Profesorado. [Internet] 2020; 23(3): 35-47. Disponible en: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/438531/287691>.
25. Gómez D, Moreno A, Cruz L, Ortiz M. El concepto de la resiliencia a través de la historia. Rev. de Sociología Contemporánea [Internet]. 2019; 6(19): 16-19. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342244017_El_concepto_de_la_resiliencia_a_traves_de_la_historia_The_concept_of_resilience_throughout_history.
26. Pedroso T. Resiliencia y Psicoterapia. Rev. Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud “GESTAR” [Internet]. 2021; 4(8): 324-333. Disponible en: <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0050>.
27. Salvo S, San Martín S, Acuña J, Vivallo O. Desarrollo de factores protectores y obstaculizadores de la resiliencia socioeducativa de niños y niñas, según la perspectiva docente. Rev. Colombiana de Educación [Internet]. 2022; 1(83): 1-18. Disponible en: <https://doi.org/10.17227/rce.num83-11026>.
28. Burga A, Oblitas L, Bayona S, Arana A. Validez de constructo y confiabilidad del Inventario de Mindfulness y Ecuanimidad. Revista de Psicología (PUCP). [Internet]. 2020; 38(2): 553-575. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472020000200553
29. Chiroque M. Niños con discapacidad: resiliencia y calidad de vida según la experiencia de los padres. Revista de Investigación y Casos en Salud CASUS. [Internet]. 2020; 5(2): 50-59. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7770636>.
30. Castro D, Vilma H. Estrés y resiliencia en el contexto del COVID-19, en estudiantes. Revista peruana de investigación e innovación educativa. [Internet]. 2021; 1(3). Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repiie/article/view/20893>.

31. Morgan J. El análisis de la resiliencia y el rendimiento académico en los estudiantes universitarios. *Revista Nacional de Administración*. 2021; 12(1). Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322021000100004
32. Raile M. *Modelos y Teorías en Enfermería*. Novena ed. Barcelona: ELSEVIER; 2018.
33. Potter A, Perry G. *Fundamentos de enfermería*. Octava ed. Barcelona: ELSEVIER; 2013.
34. Carballo B, Sánchez M. El manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes COVID-19. *Revista de enfermería ENE*. [Internet] 2021; 15(1): 1-15. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100002
35. Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. *Revista de enfermería ENE*. [Internet] 2019; 13(3): 1-26. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010.
36. Silva D. Estrés Académico en los Estudiantes del Programa de Pregrado de Enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander. una Propuesta de Intervención. *Revista Conocimiento, Investigación y Educación*. [Internet] 2017; 1(3): 65-88. Disponible en: <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/cie/article/view/1772>.
37. Quinteros J, Reyes G, Suárez P, Rodríguez M.. Estrés y Burnout, Evolución Histórica. *Revista de Historia de los Cuidadores Profesionales y de las Ciencias de la Salud* [Internet]. 2020; 7(16): 92-104. Disponible en: <https://www.revistaegle.com/index.php/eglerev/article/view/122>.
38. Ortiz A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience* [Internet]. 2020; 15(3): 1-19. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf).
39. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev. de Investigación en Salud*.

- Universidad de Boyacá [Internet]. 2021; 8(2): 131-146. Disponible en: <https://doi.org/10.24267/23897325.553>.
40. Martínez J, Martínez V. Estudio comparativo México-Colombia para conocer los principales factores de estrés laboral. revista Hitos de Ciencias económico Administrativas. [Internet]. 2018; 24(70): 486-499. Disponible en: <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/2947>.
41. Rubio J, Andrade P, Gabriela A, Macalusso S, Soto A. Factores psicosociales ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. Revista propósitos y representaciones. [Internet]. 2019; 7(3): 300-322. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300012.
42. Bruges D, et al. Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. Revista Espacios. [Internet]. 2020; 41(25): 254-266. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/20412520.html>.
43. Suarez R, Campos L, Socorro J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista electrónica de conocimientos y saberes prácticos [Internet]. 2020; 3(1): 104-119. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342965577_Estres_laboral_y_su_relacion_con_las_condiciones_de_trabajo.
44. Coavas A, Franco V, Rodelo G, Borja J, De las Salas R. Aplicación de concepciones y supuestos teóricos de Neuman En el proceso de atención de enfermería en persona con síndrome epiléptico: reporte de caso. Revista de la División de Ciencias de la Salud de la Universidad del Norte - Salud Uninorte [Internet]. 2023; 39(3): 1225-1238. Disponible en: <https://doi.org/10.14482/sun.39.03.123.654>.

45. Noguera H. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería Actual de Costa Rica* [Internet]. 2021;(40): 1-18. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i40.43713>.
46. Tamayo T. Metodología de la investigación. tercera edición ed. Madrid; 2008.
47. Hernández SR, Fernández CC, Baptista LM. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
48. Ramos C. Editorial: Diseños de investigación experimental. *Revista CienciAmérica* [Internet]. 2021; 10(1): 1-7. Disponible en: <https://www.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/356>
49. Viscaíno P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina* [Internet]. 2023; 7(4). Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>.
50. Valderrama S. Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Cuarta ed. Lima: San Marcos; 2015.
51. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en emergencias y desastres], Callao, Universidad Nacional del Callao, 2020. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:		
¿Cuál es la relación entre resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024?	Determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.	Variable 1: Resiliencia	Tipo: Aplicada Método: Hipotético – Deductivo
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		
¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción personal de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional?	Identificar la relación entre la dimensión satisfacción personal de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión satisfacción personal de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.	Dimensiones: Satisfacción personal Ecuanimidad Sentirse bien solo	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental
¿Cuál es la relación entre la dimensión ecuanimidad de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional?	Identificar la relación entre la dimensión ecuanimidad de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ecuanimidad de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.	Confianza en sí mismo Perseverancia	Nivel: Correlacional de corte transversal
¿Cuál es la relación entre la dimensión sentirse bien solo de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional?	Identificar la relación entre la dimensión sentirse bien solo de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sentirse bien solo de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.	Variable 2: Estrés laboral	Población y muestra: Conformado por 80 enfermeras.
¿Cuál es la relación entre la dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional?	Identificar la relación entre la dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.	Dimensiones Factores ambientales Factores organizacionales Factores individuales	Técnica: Encuesta Instrumentos: - Escala de resiliencia de Wagnild y Young - Nursing Stress Scale (NSS)
¿Cuál es la relación entre la dimensión perseverancia de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional?	Identificar la relación entre la dimensión perseverancia de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión perseverancia de resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional, Pasco – Perú, 2024.		

Anexo 2: Instrumentos

Nursing Stress Scale (NSS) – Escala de estrés en enfermería

Autor: Gray-Toft y Anderson

Adaptado por: Machacuay y Vera (51)

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el estrés laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

III. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

0 = Nunca

1 = Alguna vez

2 = Frecuentemente

3 = Muy frecuentemente

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 0 1 2 3

IV. Contenido

Nº	Ítem	0	1	2	3
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	Recibir críticas de un médico.				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5	Problemas con un supervisor.				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio).				
8	La muerte de un paciente.				
9	Problemas con uno o varios médicos.				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente.				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejm; pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18	No disponer de una contestación satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente.				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21	Ver a un paciente sufrir.				
22	Dificultada para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente aun paciente.				
24	Recibir críticas de un supervisor.				
25	Personal y turno imprevisible.				
26	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm; tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente.				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31	El médico no está presente en una urgencia médica.				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

Dimensiones	Indicadores (Ítem)
Factores ambientales	1, 3, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 23, 25, 27, 28, 30, 34
Factores organizacionales	2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 17, 21
Factores individuales	22, 24, 26, 29, 31, 32, 33

ESCALA SOBRE RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Autor: Wagnild y Young

Adaptado por: Ordoñez (16)

Instrucciones	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
SATISFACCION PERSONAL							
1. Por lo general encuentro algo que me hace sonreír.	1	2	3	4	5	6	7
2. Mi vida tiene significado.	1	2	3	4	5	6	7
3. No me lamento de las cosas por lo que no puedo hacer nada	1	2	3	4	5	6	7
4. Acepto que hay personas a las que no les agrado.	1	2	3	4	5	6	7
ECUANIMIDAD							
5. Usualmente veo las cosas a largo plazo	1	2	3	4	5	6	7
6. Soy amiga (o) de mí misma (o)	1	2	3	4	5	6	7
7. Rara vez me pregunto ¿cuál es la finalidad de todo?	1	2	3	4	5	6	7
8. Tomo los problemas o cosas, uno por uno	1	2	3	4	5	6	7
SENTIRSE BIEN SOLO							
9. Puedo estar solo (a) si tengo que hacerlo	1	2	3	4	5	6	7
10. Dependo más de mí mismo	1	2	3	4	5	6	7
11. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	1	2	3	4	5	6	7
CONFIANZA EN SI MISMO							
12. Me siento orgullosa (o) de haber logrado cosas en mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
13. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
14. Soy decidida (o).	1	2	3	4	5	6	7
15. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente	1	2	3	4	5	6	7
16. El creer en mí misma (a) me permite atravesar tiempos difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
17. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	1	2	3	4	5	6	7
18. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	1	2	3	4	5	6	7
PERSEVERANCIA							
19. Cuando planeo algo lo realizo	1	2	3	4	5	6	7
20. Generalmente me las arreglo de una u otra manera.	1	2	3	4	5	6	7
21. Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
22. Tengo autodisciplina, es mi forma de ser.	1	2	3	4	5	6	7
23. Me mantengo interesado (a) en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
24. Algunas veces me obligo a hacer las cosas, aunque no quiera.	1	2	3	4	5	6	7
25. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 3: Consentimiento Informado

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Resiliencia y Estrés Laboral en Enfermeras de un Hospital Nacional, Pasco – Perú 2024”

La presente investigación es conducida por: Pilar Huaman Huayllas, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Segunda Especialidad en Enfermería de salud mental y psiquiatría. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en enfermeras de un hospital nacional. La investigación consistirá en recolectar los datos por medio de dos cuestionarios donde se podrá apreciar las conductas y percepciones sobre las variables de estudio. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y también no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento yo,.....

Identificado(a) con DNI....., acepto participar voluntariamente en este estudio,

conducido por (colocar nombre del investigador), del cual he sido informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

DNI:.....

Fecha:

Investigador:.....

Teléfono celular:.....

Correo electrónico:.....

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	Universidad Wiener on 2023-03-18 Submitted works	2%
3	Universidad Wiener on 2024-03-16 Submitted works	1%
4	Universidad Nacional Autonoma de Chota on 2024-10-04 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	<1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2023-10-02 Submitted works	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%