



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN**  
**EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y nivel de resiliencia en los enfermeros del servicio de  
emergencia en un hospital nacional, Lima, 2026

**Para optar el Título de**  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

**Presentado por:**

**Autor:** Perez Llanos, Segundo Arcenio


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-9587-5023>

**Asesora:** Mg. Muñoz Pizarro, Rosa María

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527>

**Lima – Perú**

**2026**

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

Yo, PEREZ LLANOS, SEGUNDO ARCENIO, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE RESILIENCIA EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL NACIONAL, LIMA, 2026”, Asesorado por la docente: Mg. Rosa María Muñoz Pizarro, DNI 28273016, ORCID [0000-0003-4861-2527](https://orcid.org/0000-0003-4861-2527) tiene un índice de similitud de 21% con código OID: 14912:581961617 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor

PEREZ LLANOS, SEGUNDO ARCENIO

DNI:70838718




.....  
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor

Mg. Rosa María Muñoz Pizarro

DNI: 28273016

Lima, 22 de Abril de 2026

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

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

El proyecto de investigación del Lic. PEREZ LLANOS, SEGUNDO ARCENIO, muestra un 21% de similitud total, con un 6 % correspondiente a fuentes primarias.

Se justifica este resultado, explicando:

El porcentaje de similitud en fuentes primarias del 6 %, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, problemas específicos, objetivos e hipótesis y diseño metodológico, índice, anexos, matriz de consistencia, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente  
 Mg. Rosa María Muñoz Pizarro  
 Asesora

## **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación es dedicado primeramente a Dios, por guiarme en cada etapa del proceso, a mi madre por su apoyo incondicional y ser un una fuerza inspiradora.

## **Agradecimiento**

Expreso mi sincero agradecimiento a mi familia por su apoyo , a mis docentes y asesores por su orientación y a todas las personas que me brindaron su colaboración para la culminación de este trabajo de investigación.

**Asesora: Mg. Muñoz Pizarro, Rosa María**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527>**

## **JURADO**

**Presidente** : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban  
**Secretario** : Mg. Barreda Paredes, Ruby Ines  
**Vocal** : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

## RESUMEN

### **Introducción:**

**Objetivo** Determinar la relación entre estrés laboral y nivel de resiliencia en los enfermeros del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima, 2026. **Materiales y métodos:** hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y Observacional, Descriptivo correlacional y corte transversal, la muestra 80 profesionales de enfermería de los servicios de emergencias en hospital Nacional, 2026. Para la recopilación de los datos se empleará la técnica de la encuesta y el instrumento que se empleara será dos cuestionarios de 32 y 25 ítems para cada una de las variables estresores laborales y resiliencia. **Resultados:** Los resultados obtenidos demostrarán en qué medida el estrés laboral en cuanto al entorno físico, psicológico y social están relacionados con la resiliencia del profesional de enfermería durante su jornada laboral, mostrando evidencias en porcentajes de cada aspecto. **Conclusiones:** este estudio es importante para el profesional de enfermería, nos permite conocer la relación del estrés laboral y nivel de resiliencia en este tipo de profesionales.

**Palabras claves:** Estrés laboral, resiliencia, profesionales de enfermería. (DeCS)

## ABSTRACT

### Introduction

**Objective:** To determine the relationship between occupational stress and the level of resilience among nurses working in the Emergency Department of a National Hospital in Lima, 2026.

**Materials and Methods:** The study will employ a hypothetico-deductive method with a quantitative approach, applied type, and an observational, descriptive-correlational, cross-sectional design. The sample will consist of 80 nursing professionals working in the emergency services of a National Hospital in 2026. Data collection will be conducted using the survey technique. Two questionnaires will be administered as instruments: one consisting of 32 items to assess occupational stressors and another with 25 items to measure resilience.

**Results:** The findings will demonstrate the extent to which occupational stress—regarding the physical, psychological, and social environment—is related to nurses' resilience during their work shifts, presenting evidence expressed in percentages for each dimension analyzed.

**Conclusions:** This study is relevant for nursing professionals, as it aims to strengthen strategies that help reduce occupational stress in the workplace and increase resilience levels among nursing staff.

**Keywords:** Occupational stress, resilience, nursing professionals. (DeCS)

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del problema

Según la Organización mundial de la salud (OMS) y el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) estiman que existen aproximadamente 28 millones de enfermeros y enfermeras, quienes representan más del 50% del personal de salud y desempeñan un papel esencial en el sistema sanitario. Históricamente, estos profesionales han estado en la primera línea de respuesta ante crisis sanitarias, como fue el caso de la pandemia por COVID-19, la cual evidenció deficiencias estructurales y la necesidad de fortalecer el área de enfermería(1).

Así mismo , en los enfermeros a nivel mundial el estrés se ha convertido en un problema , como consecuencia de las exigentes condiciones en las que desarrollan su labor. Las demandas intensas y la presión constante en su entorno de trabajo, ya sea en hospitales u otros espacios de atención médica, crean un clima propicio para el desgaste físico y emocional. Las extensas jornadas laborales, la carga afectiva inherente al cuidado de pacientes y la limitada disponibilidad de recursos son factores que incrementan los niveles de estrés en este grupo profesional. Esta situación representa una preocupación creciente, ya que impacta negativamente tanto en el bienestar del personal como en la calidad del servicio que ofrecen(2).

Por ello la Organización Mundial de la salud, la puesta en marcha de acciones orientadas a salvaguardar el bienestar, la integridad física y la seguridad de los trabajadores. sanitarios aumenta la resiliencia de los servicios de salud y los profesionales de enfermería.

En consecuencia, se optimizan los estándares de calidad y se refuerza la seguridad en la atención brindada al paciente. Además, se fortalece la gestión del personal y se promueve la sostenibilidad ambiental. La protección de los trabajadores sanitarios es clave para enfrentar emergencias de salud pública. Esto contribuye a fortalecer los sistemas de salud en general(3).

Por su parte la Organización Panamericana de la Salud (OPS), ha destacado el papel fundamental de este grupo de profesionales en los sistemas de salud. Señaló que, en numerosos contextos, ha formado parte esencial como único contacto directo con el paciente en diversas partes del mundo. Desde su perspectiva, fortalecer e invertir en este sector es clave para mejorar el acceso y la cobertura sanitaria. Esta inversión, añadió, tiene el potencial de transformar significativamente la salud pública a nivel global. Así, la enfermería se posiciona como un pilar esencial para el bienestar colectivo (4).

Según proyecciones elaboradas por la Organización internacional del trabajo (OIT) anualmente se pierden alrededor de 12 000 millones de jornadas laborales debido a problemas de salud mental, como la depresión y la ansiedad, lo que ocasiona un significativo impacto económico en la productividad a nivel global, especialmente evidenciado durante el primer año de la pandemia por COVID-19, los casos de ansiedad y depresión a nivel global aumentaron en un 25%, poniendo en evidencia la falta de preparación de los sistemas gubernamentales para afrontar problemas relacionados con la salud mental, así como una escasez persistente de recursos destinados a este sector. A pesar de la gravedad de estas cifras, la inversión pública en salud mental continúa siendo limitada, destinándose únicamente alrededor del 2% de los presupuestos sanitarios totales. Esta cifra es aún más reducida en países con bajos ingresos, donde la asignación no alcanza ni el 1% del presupuesto nacional de salud (5).

Una investigación llevada a cabo en China en el año 2020, que incluyó a 230 trabajadores del sector salud (entre enfermeros y médicos), arrojó resultados significativos en relación con su bienestar psicológico. El 23,04% de los encuestados mostró signos de ansiedad, siendo esta condición más frecuente en el personal de enfermería que en los médicos, de moderado a severo el 53,8% reportó haber sufrido un impacto psicológico, el 16,5% presentó síntomas depresivos, el 28,8% padecía ansiedad y el 8,1% manifestó estrés. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de priorizar la salud mental del personal sanitario, particularmente en áreas de trabajo con alta demanda y presión, como las unidades de cuidados críticos en las que opera el personal de enfermería(6).

En el contexto latinoamericano, el estrés laboral constituye una problemática relevante entre los profesionales de enfermería que desempeñan funciones en los servicios de emergencia. Diferentes investigaciones señalan que más del 58,3 % de este personal presenta niveles intermedios de estrés, mientras que aproximadamente el 60,42 % de las enfermeras evidencian un alto grado de estrés ocupacional. Entre los factores más influyentes destacan la excesiva carga asistencial y la insuficiencia de recursos disponibles. Es importante considerar que el estrés en el ámbito de trabajo puede provocar consecuencias desfavorables en la salud física y psicológica del personal de enfermería, así como afectar negativamente su desempeño profesional(7).

En el ámbito nacional, una investigación realizada en el Hospital de Essalud en Puno, Perú, con la participación de 45 enfermeros que laboran en áreas críticas como emergencias, evidenció el impacto del estrés laboral en tres dimensiones principales. En el entorno físico, la sobrecarga de trabajo fue el factor más señalado, con un 28,9 %. En el ámbito psicológico, sobresalieron la escasa percepción de apoyo (28,9 %) y la duda o inseguridad en relación con el tratamiento (24,4%), así como una preparación insuficiente (17,8%) y el impacto emocional provocado por el sufrimiento y fallecimiento de los pacientes (16,7%). En cuanto al entorno social, se identificaron conflictos con médicos (28%) y con otros profesionales de la salud (17,8%) como elementos relevantes. Estos hallazgos evidencian que los enfermeros están particularmente expuestos al estrés ocupacional debido a las exigencias físicas, emocionales y sociales propias de su labor (8).

Por otro lado, en Lima una reciente investigación analizó la relación entre resiliencia y síndrome de burnout en 70 enfermeros del servicio de emergencias, evidenciando en la dimensión competencias personales, el 46% de los enfermeros con alta resiliencia mostraron relación con burnout, y en aceptación de uno mismo, el 74% presentó la misma correlación. En general, el 37.5% con alto síndrome de burnout también presentó alta resiliencia, con un 91% de correlación según Rho de Sherman (9).

De igual forma, una investigación realizada recientemente en Lima reveló que el 71,4% de los enfermeros presentaron niveles elevados de estrés, lo cual se relacionó con un bajo rendimiento en sus labores. Por otro lado, el 40,9% reportó niveles moderados tanto de estrés como de desempeño. En contraste, el 57,1% de los encuestados que presentaron bajos niveles de estrés mostraron un rendimiento laboral alto. El análisis estadístico evidenció una correlación negativa de intensidad moderada entre el estrés laboral y el desempeño profesional, con un coeficiente de  $-0.526$  y un valor  $p$  de  $0.001$ , lo que indica que a medida que el estrés aumenta, el rendimiento disminuye. Estos resultados subrayan la necesidad de manejar adecuadamente el estrés para optimizar tanto el bienestar del personal de enfermería como su eficacia en el trabajo (10).

En el ámbito del servicio de emergencias, los profesionales de enfermería desempeñan su labor en condiciones altamente demandantes, marcadas por la escasez de personal así como la insuficiencia en la provisión de los recursos indispensables para garantizar una atención permanente a los pacientes. Este escenario incrementa la carga de trabajo y genera un clima laboral de presión permanente, lo cual repercute en el desempeño cotidiano. En este contexto, en el servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Grau, se identifican dificultades en el control emocional, evidenciadas en la calidad del trato al usuario, en la interacción entre el personal y en expresiones de desánimo durante la jornada laboral. Frente a esta realidad, resulta pertinente estudiar el estrés laboral y el nivel de resiliencia en los enfermeros, a fin de comprender cómo estas variables influyen en la dinámica laboral y fundamentar el planteamiento del problema de investigación.

## **1.1. Formulación del problema**

### **1.1.1. Problema general.**

¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y el nivel de resiliencia en los enfermeros del área de emergencia de un hospital nacional, en Lima, en el año 2026?

### 1.1.2. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y nivel de resiliencia en los enfermeros de las áreas de emergencia en un Hospital Nacional Lima, 2026?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral, en la dimensión psicológica, y nivel de resiliencia en los enfermeros del área de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2026?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral en la dimensión social y nivel de resiliencia en los enfermeros del área de emergencia de un hospital nacional de Lima, 2026?

## **1.2. Objetivos de la investigación.**

### 1.2.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre estrés laboral y nivel de resiliencia en los enfermeros del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima, 2026.

### **1.3.2. Objetivos específicos.**

Identificar la relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y nivel de resiliencia en los enfermeros del área de emergencia en un Hospital Nacional Lima, 2026.

Identificar la relación entre el estrés laboral en la dimensión psicológica y nivel de resiliencia en los enfermeros del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima, 2026.

Identificar la relación entre el estrés laboral en la dimensión social y nivel de resiliencia en los enfermeros del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima, 2026.

### **1.3. Justificación de la investigación.**

#### 1.3.1. Teórica

Va contribuir al fortalecimiento del cuerpo de conocimientos relacionados con el estrés laboral y la resiliencia en los profesionales que laboran en los servicios de emergencia, un contexto caracterizado por alta exigencia física, emocional y social. El análisis de la relación entre estas variables permitirá profundizar en la comprensión de cómo los niveles de estrés influyen en la capacidad de afrontamiento, adaptación y respuesta del personal de enfermería frente a situaciones críticas y de presión constante.

#### **1.3.2. Metodológica.**

Se basa en la aplicación de instrumentos ya validados con fuente de confiabilidad, por lo cual se asegura la recolección de los datos de forma objetiva y sistémica.

### **1.3.3. Práctica.**

Es de vital importancia conocer la prevalencia del estrés laboral, y el desarrollo de la resiliencia en los profesionales de enfermería. La información servirá como base a los jefes hospitalarios para la toma de decisiones informadas, los mismo que les permitirán crear programas de apoyo enfocadas en fortalecer las habilidades de afrontamiento en los enfermeros .

### **Delimitaciones de la investigación.**

#### **1.3.4. Temporal**

La investigación se llevará a cabo durante los meses octubre del 2025 a febrero 2026

#### **Espacial**

Servicio de emergencia del Hospital Nacional de Emergencias Grau.

#### **1.5.3. Recursos**

Autofinanciado por el investigador

#### **1.3.5. Población o unidad de análisis**

Licenciados en enfermería del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales.

Zhou, Et.al. (12) en China en el 2023. Realizaron un estudio de investigación tuvo como “Objetivo: explorar las relaciones entre el estrés ocupacional, la implicación laboral y la resiliencia del equipo entre una muestra de enfermeras de emergencia y determinar factores que influyen significativamente en el estrés ocupacional en el departamento de emergencias”

**Métodos:** para la recolección de la información utilizaron los instrumentos, Escala de compromiso Laboral de Utrecht y la escala de factores de estrés versión china para enfermeros de emergencia, la población estuvo constituida por cuatro hospitales de Shandong, con la participación de 186 profesionales de enfermería de los servicios de urgencias. Como **resultados:**  $81,07 \neq 25,80$  presentan estrés laboral los enfermeros (as) del servicio de urgencias, así mismo también el análisis unifactorial de estrés laboral en los profesionales diferían significativamente con respecto al nivel de educación, edad, al estado civil,, experiencia de trabajo y turnos laborales ( $p < 0,05$ ), por otro lado se encontró correlación negativa entre implicación laboral, resiliencia de equipo y estrés laboral, en cuanto a la regresión lineal se pudo mostrar que la participación en el trabajo, la resiliencia en equipo y los turnos en el trabajo, son factores que influyeron estadísticamente de forma significativa en el nivel de estrés laboral (cambio  $R^2 = 17,5\%$   $F = 5,86$ ,  $P < 0,001$ ). Se **concluye:** cuando existe en el trabajo una mayor resiliencia en el equipo de trabajo y la participación activa, los niveles de estrés fueron más bajos en los profesionales de enfermería de los servicios de emergencias.

Schultz1, Et, al (13 ), en Brasil en el 2022. en su estudio tuvo como “**Objetivo:** analizar la asociación entre resiliencia y estrés ocupacional de profesionales de Enfermería de un hospital general”. Para lo cual su estudio se basó en un **Método:** estudio observacional y transversal, con una población de 312 enfermeros. La información recopilada incluyó variables sociodemográficas y laborales, además de los niveles de estrés y resiliencia, las cuales fueron procesadas mediante análisis estadísticos tanto descriptivos como inferenciales. Los hallazgos evidenciaron que el 54,5 % del personal de enfermería presentó un nivel de resiliencia intermedio y el 36,4 % un nivel elevado; asimismo, el 73,5 % se encontraba en situación de riesgo frente al estrés ocupacional. Se concluye que los profesionales evaluados mostraron grados de resiliencia entre moderados y altos, y que esta, en combinación con un mayor control sobre las tareas y un sólido apoyo social, puede favorecer la disminución de la exposición al estrés laboral en este colectivo.

Rania A, Et al. (14), Egipto en el 2022. En su estudio realizado , tuvo como “ **objetivo determinar la relación entre el estrés, el agotamiento y la resiliencia** en las enfermeras de los departamentos de emergencias durante la pandemia de COVID-19”. **Método:** El estudio fue de **diseño descriptivo relacional** con una muestra de **120 enfermeras** y utilizó herramientas como el **cuestionario de entrevista, la Escala de Estrés COVID, el Inventario de Agotamiento de Copenhague (CBI) y la Escala de Resiliencia para Adultos (RSA)**. **Los resultados** mostraron que el **92.5%** de las enfermeras presentaban **alto nivel de estrés relacionado con COVID-19**, el **87.5%** experimentaban **alto nivel de agotamiento** y el **75.8%** tenían **baja resiliencia psicológica**, mientras que solo el **24.2%** mostraba **alta resiliencia**. La **correlación negativa moderada** entre resiliencia y estrés fue  **$r = -0.643$  ( $p = 0.001$ )**. Se concluyó que el **estrés y el agotamiento elevados** afectan negativamente la **resiliencia psicológica** de las enfermeras durante la pandemia.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales.

Meza,(15), en Lima en el 2019. Realizo un estudio de investigación cuyo **objetivo** “determinar la relación que existe entre los factores estresores laborales y la Resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019”. En sus estudio utilizó en método descriptivo- correlacional de corte trasversal, con una población de 102 enfermeros y 81 enfermeras como muestra. Aplicó dos cuestionarios para la obtención de los datos con una confiabilidad de 0,912 y de 0,902. Donde se obtuvo como resultados lo siguientes: factores estresores 45,7% nivel medio y 54,3 % nivel alto. En cuanto a sus dimensiones: ambiente físico 25,9% nivel medio y 74,1% nivel alto; para el ambiente psicológico con un 46,9% en el nivel medio y 53,1 % alto y por último en la dimensión ambiente social donde predomino el nivel alto con un 58,1% a diferencia del nivel medio con un 41,9%, en cuanto a la resiliencia el resultado que más predomino con un 48,1% fue el nivel medio, 40,8% nivel y por ultimo con 11,1% en el nivel bajo. De esta manera se concluye que si existe relación directa significativa entre el estrés laboral y resiliencia en el personal que labora en el Hospital de María Auxiliadora de los servicios de emergencias en el año 2019 con un Rho DE Spearman = 0.724, por ello, se recomienda la implementación de estrategias y programas orientados al control del estrés y al fortalecimiento de la resiliencia

Huamani, (16), en Ayacucho en el 2023. Realizaron una investigación que tuvo como **objetivo** “determinar la relación que existe entre la resiliencia y estrés laboral en el profesional de enfermería en áreas críticas del Hospital de Ayacucho, 2023” para lo cual considero un total de 120 enfermeros de diferentes servicios, entre ellos emergencias . **Utilizó el método** tipo básico, enfoque cuantitativo no experimental y diseño correlacional, para la obtención de los datos empleo dos instrumento la escala de resiliencia de wagnild & Young validado por Broche y Rodríguez B, Pérez S, Alonso, g (2019) y el inventario de Burnout de Maslach(MBI), De los cuales en los **resultados** se pudo identificar que existía una correlación moderada y inversa ( $r = -0,469^*$ ), donde el 76% de los enfermeros que trabajan en estos servicios presentaban alto nivel de resiliencia, en segundo lugar con un 13% nivel regular y por ultimo un 11% nivel bajo. Por lo cual se **concluyó** que hay relación significativa entre estrés y el nivel de resiliencia.

Porta, (17 ) en Moquegua en el 2022. En su estudio de investigación tuvo como “**objetivo** determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, 2022”.**Método:** enfoque cuantitativo, diseño no experimental aplicado de manera trasversal de nivel correlacional, para su investigación su muestra estuvo conformada por 89 enfermeros, para la obtención de la información utilizo dos instrumentos la escala de resiliencia de Wagnild & Young y la escala de estrés laboral de OIT/OMS Y la encuesta como técnica de estudio, y el software para el análisis estadístico de los datos recolectados. **Resultados:** en cuanto al estrés 66.3% nivel bajo, seguido 23.6% nivel intermedio, 6,7% presenta estrés laboral y solo 3,5% presento nivel alto de estrés. Así mismo 41,6% presento nivel de resiliencia promedio, seguido del nivel alto con 39,3%, 14,6% nivel bajo y con 4,5% presentaron un nivel de resiliencia muy bajo. **Conclusiones:** que si existe relación significativa entre estrés laboral y resiliencia, de igual manera se pudo evidenciar relación entre sus dimensiones sentirse bien solo, confianza, ecuanimidad, aceptación de uno mismo y perseverancia con la variable de estrés laboral, esta relación de dirección negativa y estadísticamente significativa.

## **2.2.Bases teóricas.**

### 2.2.1. Variable 1: Estrés laboral.

#### 2.2.1.1. Definiciones conceptuales del estrés laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud, (OMS) el estrés puede originarse por diversas razones, como situaciones personales complicadas entre ellas, conflictos con familiares, sentimientos de soledad, problemas económicos o incertidumbre sobre el futuro—. También puede deberse a dificultades en el entorno laboral, tales como tensiones con compañeros, exigencias excesivas o inestabilidad en el empleo. Además, factores externos a nivel comunitario, como la violencia, enfermedades o la falta de oportunidades económicas, pueden contribuir significativamente al desarrollo del estrés(18).

Para Aguirre el estrés es una reacción del organismos a las demandas del entornos. Esta respuesta produce adaptaciones, pero si se continúa durante largos periodos de tiempo, puede provocar cambios irreversibles en el organismo. En este sentido, el estrés constituye una respuesta adaptativa innata que favorecido la supervivencia del ser humano a lo largo del tiempo. En resumen, las personas necesitan estrés porque les permite ajustar su reactividad y, por tanto, adaptarse (19).

Por otra parte, Leka sostiene que el estrés surge como consecuencia de un desajuste entre las demandas y presiones a las que se ve expuesto el individuo, así mismo las capacidades y conocimientos con los que cuenta para afrontarlas. El estrés pone a prueba la capacidad de una persona para afrontar las actividades realizadas e incluye no sólo situaciones en las que la presión laboral excede la capacidad del trabajador, sino que también incluye casos en los que sus conocimientos y habilidades no se utilizan plenamente, lo que genera problemas a los trabajadores (20).

En este contexto, la OMS, señala que el estrés de origen laboral se manifiesta como una respuesta que puede presentarse cuando los trabajadores afrontan exigencias y presiones que superan sus conocimientos y competencias, superando su capacidad de respuesta ante la situación. Este proceso de afrontamiento se desarrolla en diversos escenarios laborales, aunque tiende a intensificarse cuando el personal percibe un escaso respaldo por parte de sus superiores y compañeros. Asimismo, el estrés laboral puede generar consecuencias negativas tanto en la salud de los trabajadores como en el rendimiento de la organización (21).

### **3. Teoría del autocuidado de Dorothea Orem.**

Esta teoría sustenta cuatro paradigmas los cuales nos permite entender la importancia de las condiciones personales y laborales van influir significativamente en el bienestar de los profesionales de enfermería(22)

**En el paradigma persona:** En este paradigma se califica a la persona como un ser integral, con una capacidad de mantener su bienestar físico, psicológico y social durante su vida, de la misma manera es un agente activo que durante esta vida puede aprender, tomar decisiones de auto cuidado de acuerdo a las necesidades y condiciones (22)

**Salud.** Es entendida como un proceso de equilibrio en las dimensiones físicas, sociales y psicológicas de la persona, en el personal de salud sobre todo en los profesionales de enfermería quienes son los que están en primera línea en constante contacto con el paciente las condiciones laborales influyen significativamente, si estas son negativas van afectar considerablemente su salud. (22)

**El entorno:** juega un papel muy importante en el autocuidado de los profesionales, la sobrecarga laboral, las relaciones entre personal de salud, si estas son negativas van influir significativamente en las actividades que realizan estos profesionales, desfavoreciendo la calidad de atención hacia los pacientes, estas condiciones van aumentar el estrés laboral limitando la adopción de hábitos orientados al autocuidado y desestabilizando el equilibrio personal (22)

**Enfermería.** En este paradigma no solo se considera al enfermero como un cuidador, si no, también un individuo que debe preservar su salud, por lo cual esta teoría enfatiza que el personal debería identificar de manera oportuna sus necesidades para poder aplicar actividades preventivas frente a los problemas identificados (22)

### **3.1.1.1. Dimensiones de Estrés laboral.**

**Entorno físico.** El entorno hace referencia a la interacción que se tiene con los compañeros de trabajo, incluido los ruidos generados durante las jornadas laborales, la temperaturas que podamos tener en el ambiente , los riesgos físicos que se puedan tener durante las jornada laboral (23).

**Entorno psicológico.** Dentro de este entorno tenemos los principales desafíos como el estrés mental, la inadecuada preparación la incertidumbre a la falta de apoyo en el tratamiento al paciente, se constituye como un conjunto de actividades que se van desarrollando de manera coherente con la capacidad expectativas de los trabajadores (24)

**Entorno social.** Se refiere a las relaciones interpersonales que como profesionales se puede tener dentro del ámbito laboral, las dificultades laborales, los conflictos entre colegas y la falta de interacciones van influir negativamente en la salud del profesional, afectando significativamente el clima laboral (25)

## **Variable 2: Nivel de resiliencia.**

### **3.1.1.2. Definiciones conceptuales de resiliencia.**

Para la (OPS) la salud en esencial para tener resiliencia, por ello es importante comprender que la resiliencia es un concepto holísticos de una visión integral y proactiva, para lo cual se debe tener encuentra un enfoque preventivos donde se incluya la preparación de eventos adversos, los cuales se puede logara mediante los principios de de seguridad humana (26)

Por su parte Morse, define a la resiliencia como la capacidad una personas tenemos para adaptarse a las situaciones adversas que se presenten en lo largo de su neutras vida, de la misma manera nos dice que no solo se trata de enfrentar dificultades que generen estrés, si no también la capacidad de desarrollar habilidades que puedan contrarrestar estas situaciones y poder adaptarse (27).

Mientras tanto Gupta S, nos dice que la resiliencia va estar determinada sobre todo en los trabajadores de enfermería por muchos factores, entre ellos el apoyo social, la preparación continua, el conocimiento, planes de estrategia como enfrentar el estrés laboral entre otras, de esta manera no solo va favorecer el bienestar físico y la integridad del personal de salud, también se verán reflejadas en la atenciones y cuidado de calidad para los pacientes (28).

### **3.1. Calista Roy Modelo de adaptación.**

Para Roy en su modelo nos dice que el ser humano está en constante interacción con el entorno, que es capaz de responder de una manera adaptativa frente a estímulos, por lo cual nos habla de los siguientes metaparadigmas (29).

**En el paradigma persona:** En este paradigma se califica a la persona como un ser integral, con una capacidad de mantener su bienestar físico, psicológico y social durante su vida, de la misma manera es un agente activo que durante este vida puede aprender, tomar decisiones de acto cuidado de acuerdo a las necesidades y condiciones (29)

**Salud.** Entendida como un proceso de equilibrio en las dimensiones físicas, sociales y psicológicas de la persona, en el personal de salud sobre todo en los profesionales de enfermería quienes son los que están en primera línea en constante contacto con el paciente las condiciones laborales influyen significativamente, si estas son negativas van afectar considerable te su salud(29).

**Entorno.** Elementos internos y externos que van influencia en la capacidad de las persona para adaptarse a las situaciones difíciles, criticas, en el ámbito de enfermería las largas horas laborales, la demanda de pacientes, cuando las exigencias aceden las capacidades van a tener un repercusión desfavorable en la rendición de los profesionales(29)

**Enfermería.** En este paradigma no solo se considera al enfermero como un cuidador, si no, también un individuo que debe preservar salud, por lo cual esta teoría enfatiza que el personal debería identificar de manera oportuna sus necesidades para poder aplicar actividades preventivas frente a los problemas identificados (29)

### **3.1.1.3. dimensiones de resiliencia.**

Según Wagnild y Yougn nos habla de las siguientes dimensiones:

#### **Ecuanimidad.**

Es la capacidad que se va ver reflejada en los profesionales de enfermería para poder mantener actitud de equilibrio en momentos críticos, para la toma oportuna de decisiones con responsabilidad y de manera asertiva (30).

#### **Sentirse bien solo.**

Implica mantener un orden, gestionar de manera eficiente sin que la soledad repercute de manera negativa, esta dimensión se va vincular con la capacidad de tener autonomía durante las funciones propias del ámbito laboral(30).

#### **Seguridad en uno mismo.**

Es la confianza del profesional en sí mismos, para ejecutar actividades propias de sus funciones , organizar, actuar con autonomía y tomar daciones oportunas en beneficio para los pacientes, comprende también el majeño de los tiempos, la priorizaciones de actividades, lo cual va asociado a los noveles de motivación y satisfacción en el clima laboral(30).

### **Perseverancia.**

Es fundamental para el ejercicio profesional de enfermería, permite tener constancia e interés en el cuidado de calidad y oportunos en el paciente a pesar de las dificultades que se presente el ámbito laboral, como la sobrecarga laboral, las carencias de insumos en los centros de trabajo y las adversidades en el entorno. La perseverancia incluye la dirección hacia el logro de metas, la paciencia hacia las situaciones de estrés, la autodisciplina y la confianza en uno mismo (30).

### **Complacencia.**

Esta dimensión nos habla de la satisfacción personal por la labor realizada, nos permite tener una actitud activa frente a los desafíos, favoreciendo la relación de las responsabilidades personales y laborales, este a si vez contribuyen en el fortalecimiento de la resiliencia (30).

## **3.2. Formulación de Hipótesis**

### **3.2.1. Hipótesis general**

**HI.** Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y el nivel de resiliencia en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital nacional en Lima durante el año 2026.

**HO.** No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y el nivel de resiliencia en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital nacional en Lima durante el año 2026.

### **3.2.2. Hipótesis Específicas .**

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y nivel resiliencia en los enfermeros del área de emergencia en un Hospital Nacional Lima, 2026.

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en la dimensión psicológica y nivel de resiliencia en los enfermeros del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima, 2026.

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en la dimensión social y nivel de resiliencia en los enfermeros del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima, 2026.

### **3. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. Método de investigación.**

Será hipotético deductivo, ya que frente a un problema se va formular una hipótesis la cual será cuestionada o respaldada por las evidencias estadísticas recolectadas siguiendo la ruta de lo general a lo particular. se caracteriza por su estructura sistemática que permite la identificación del problema, de igual manera el planteamiento de la hipótesis, la verificación empírica y la deducción de las consecuencias observables, los cuales buscan validar o refutar la hipótesis planteadas (31).

#### **3.2. Enfoque de investigación**

será de enfoque cuantitativo por la recopilación de datos numéricos en ambas variables en la investigación. Este enfoque enfatiza la objetividad y la veracidad en el manejo de la información la cual es utiliza para cuantificar y Ender los patrones de los datos obtenidos (32).

#### **1.1. Tipo de investigación.**

Aplicada ,ya que tiene como propósito abordar soluciones a los problemas concretos que se relacionen con el estrés laboral y nivel de resiliencia en este grupo de profesionales. Se caracteriza por el uso de conocimientos científicos para la resolución de desafíos (33)

### **1.1. Diseño de investigación:**

Será observacional , descriptivo correlacional de tipo trasversal . Observacional por lo que se limita a la recopilación y análisis de datos sin intervenir en las variables estudiadas, descriptivo correlacional por lo que describe las características de las variables y explorar la relación del estrés laboral y nivel de resiliencia y por último es trasversal ya que la información será recolectada en un único momento temporal (34).

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

#### **3.5.1.Población.**

Se conformará por 80 enfermeras y enfermeros de los servicios de emergencias de un Hospital de Nacional de Lima. La población es el conjunto del total de unidades de análisis que presenta características en común el cual constituye el universo de estudio, el cual será delimitado por el propio investigador según sus criterios establecidos (35).

#### **3.5.2 Muestreo sensal por conveniencia.**

La población es finita, por lo tanto la muestra estará integrada por la misma cantidad de la población 80, en la investigación la muestra es un subconjunto que va representativo extraído de la población más amplia, del cual se selecciona con la finalidad de analizar y obtener conclusiones aplicables al conjunto total. ( 36).

#### **Criterios de inclusión y exclusión.**

#### **3.5.4. inclusión.**

- Enfermeros (as) con más de tres meses trabajando el servicio.
- Profesionales que cuenten con especialidad en emergencias.
- Personal de realice la labor asistencial dentro del hospital.
- Personal que firmen el consentimiento informado.

### **3.5.5. Criterios de exclusión.**

- Profesionales que están realizando labores administrativas en los servicios de emergencia.
- Profesionales que se encuentren de vacaciones .
- Enfermeros (as) con menos de tres meses en las áreas de emergencias.

### 1.3 variables y operacionalización.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral es una reacción que va experimentar cualquier persona ante una situación de presión , en los enfermeros se ve reflejada por la carga laboral, las carencias de insumos y las relación interpersonales entre otros factores.	El estrés laboral es una reacción que va experimentar cualquier persona ante una situación de presión , en los enfermeros se ve reflejada por la carga laboral, las carencias de insumos y las relación interpersonales entre otros factores, para lo cual se utilizara la escala de Nursing Stress que cuenta con 32 items y tres dimensiones.	social	Trabajo, carga, tiempo, rotación, compartir y atención a demanda.	Tipo de variable según su naturaleza:	Alto Medio Bajo
			físico	Tecnología, empatía, información, dolor, preparación, interrupciones, competencia, sentimiento, dificultad, afección, toma de elección, miedo, saber impartir, satisfacción, impredecibles, impotencia, disposición, derrota.	Cualitativa Escala de medición: Ordinal	
			psicológico	Relaciones interpersonales, afrontamiento, apertura, cuestionamiento, libertad, incompatibilidad, problemas de diálogo, apropiado.		
NIVEL DE RESILIENCIA	según Wagnild y Young la capacidad que tiene la persona para afrontar las dificultades que se le presenten por lo cual conocen sus fortalezas y limitaciones.	según Wagnild y Young la capacidad que tiene la persona para afrontar las dificultades que se le presenten por lo cual conocen sus fortalezas y limitaciones. Esta variable será evaluada mediante la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, integrada por 25 ítems y cinco dimensiones.	Ecuanimidad	Importancia, Lamento, Asertivo, obligación.	Tipo de variable según naturaleza:	Alto Medio Bajo
			Sentirse bien solo	Soledad, planificación, metas, orden		
			Seguridad en uno mismo	Organización, Independencia, Tiempo, Tarea, Toma de decisiones, Sentido de vivir, Alegría		
			Perseverancia	Metas,estrés, Tolerancia, Autodisciplina, Credibilidad, Puntualidad, confianza		
			Complacencia	Motivación, autoconcepto, proactividad, energía	Cualitativa Escala de medición: Ordinal	

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica.

Se utilizará la encuesta como técnica tanto para la variable 1 y variable 2, ya que implica la recopilación organizada de información y puntos de vista de un conjunto de individuos, identificado como muestra, con la finalidad de adquirir datos detallados acerca de asuntos particulares, actitudes, conductas o atributos (37).

#### 3.7.2 Descripción de instrumentos .

Para ambas variables se utilizara el cuestionario. Donde se utiliza preguntas predeterminadas y estandarizadas para garantizar respuestas comparables mediante análisis estadístico. Cada pregunta se formula con precisión y se ordena coherentemente para obtener datos relevantes. Esto permite comparar respuestas de manera efectiva(37).

#### **Instrumento de la variable 1.**

Para la medición del estrés laboral en el personal de enfermería será la escala **Nursing Stress (NSS)**, elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson. Este instrumento fue adaptado al contexto peruano por Julia Belizario en una investigación realizada con enfermeros de servicios críticos en el Hospital III de EsSalud Puno. La escala está conformada por 34 ítems que se valoran mediante un formato tipo Likert de cuatro alternativas de respuesta, donde 0 corresponde a “nunca” y 3 a “muy frecuentemente”. El puntaje global obtenido permite determinar el nivel de estrés como bajo (0-13), moderado (14-27) o alto (28-40), lo que posibilita reconocer los principales factores estresantes presentes en el ámbito hospitalario (38).

#### **Instrumento de la variable 2**

Para evaluar la variable resiliencia en esta investigación, se empleará la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, compuesta por 25 ítems distribuidos en cinco dimensiones: satisfacción personal, perseverancia, ecuanimidad, sentirse bien solo y confianza en sí mismo. Cada ítem se evalúa utilizando una escala Likert de 1 a 7 puntos, en la que 1 indica “totalmente en desacuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”. La puntuación total permite clasificar la resiliencia en tres niveles: baja (25–120), moderada (121–146) y alta (147–175). Esta herramienta ha sido adaptada y validada en el contexto peruano, demostrando su utilidad para medir la resiliencia en diversas poblaciones (39).

### 3.7.3 Validación.

La validez en investigación se refiere a la precisión con la que un estudio mide lo que realmente pretende evaluar. Es decir, asegura que los resultados obtenidos reflejan fielmente el fenómeno o concepto en estudio. Existen diversos tipos de validez: la validez de contenido verifica que el instrumento cubre adecuadamente el ámbito del constructo; validez de constructo permite establecer si un instrumento evalúa de forma correcta el concepto teórico que se busca medir y la validez de criterio determina la correlación entre la medida y un estándar externo reconocido. Mantener una alta validez es esencial para garantizar la credibilidad y aplicabilidad de los hallazgos de la investigación (40).

#### Validación del instrumento 1

Fue validado en una tesis titulada “Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno”, Julia Belizario validó la escala Nursing Stress Scale (NSS) mediante juicio de expertos, obteniendo un 90% de concordancia, lo que respalda su validez en el contexto peruano.

#### Validación del instrumento 2.

En su tesis de maestría titulada “Resiliencia y Apoyo Social Percibido en Pacientes Oncológicos que acuden a un Hospital de Trujillo” (2013), Baca llevó a cabo la validación de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young en el contexto peruano. Fue evaluado por un grupo de expertos, logrando un nivel de concordancia de del 90%, lo que respalda su validez para medir la resiliencia en pacientes oncológicos en dicho entorno

### 3.7.4 Confiabilidad

Se refiere a la consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos a través de los métodos y herramientas de medición aplicados. Esto implica que, al aplicar el mismo instrumento en condiciones similares, se obtendrán resultados comparables, independientemente del momento, del investigador o de las herramientas utilizadas. Una alta confiabilidad indica que los datos son precisos y reproducibles, lo que fortalece la credibilidad de las conclusiones del estudio. Para evaluar la confiabilidad, se emplean métodos estadísticos como el coeficiente de correlación, que mide la relación entre diferentes aplicaciones del mismo instrumento. Mantener una alta confiabilidad es esencial para garantizar que los hallazgos de la investigación sean válidos y aplicables en diversos contextos (40).

#### Confiabilidad del instrumento 1

En su investigación titulada “Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias”, Julia Belizario aplicó la escala Nursing Stress Scale (NSS) para evaluar el estrés en enfermeras del Hospital III de EsSalud Puno. obtenido para la escala NSS Alfa de Cronbach de 0.905, en dicho estudio.

#### Confiabilidad del instrumento 2

En su tesis titulada “Resiliencia y Apoyo Social Percibido en Pacientes Oncológicos que acuden a un hospital de Trujillo”, Baca llevó a cabo una validación de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young en el contexto peruano, con un Alfa de Cronbach de 0.815, en dicho estudio.

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

Para realizar el estudio se gestionará la autorización correspondiente ante el director del Hospital y se informará a los participantes sobre sus derechos y beneficios. Luego, se entregarán cuestionarios para recopilar datos. Los cuestionarios incompletos serán eliminados después de una revisión exhaustiva. El objetivo es asegurar la calidad y completitud de los datos recogidos.

La información recopilada se organizarán en una base de datos en Excel y se analizarán descriptivamente. Luego, se transferirán al software SPSS para realizar análisis estadísticos y determinar la normalidad de las variables. Se aplicará la prueba de correlación Rho de Spearman para comprobar las hipótesis según la distribución de los datos.

### **3.9. Aspectos Éticos.**

Para la investigación se tendrá encuesta los cuatro aspectos éticos, los cuales se describen a continuación.

#### **Principio de Autonomía.**

En este aspecto los participantes tiene libertad de decidir si desean participar en este estudio de investigación, por medio del consentimiento informado se garantizara la autonomía de poder decidir participar.

#### **Principio de Beneficencia**

Con el estudio se busca un bienestar colectivo de los enfermeros y conocimiento científico.

#### **Principio de No Maleficencia,.**

No habrá ninguna participante que se afectado en su integridad física y moral.

#### **Principio de Justicia**

Los participantes serán tratados de maneja justa y diana .

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

##### 4.1. Cronograma de actividades.

Actividades	2025			2026	
	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
Inicio					
Redacción del título	x				
Planteamiento del problema	x				
Objetivos de la investigación	x				
Justificación	x				
Elaboración del marco teórico		x			
Materiales y método		x	x	x	
Diseño de estudio		x	x	x	
Operacionalización de variables		x			
Cronograma, presupuesto				x	
Referencias bibliográficas				x	
Presentación del trabajo académico					x

4.2 . Presupuesto.

<b>RUBROS</b>	<b>N° días/mes/Unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Monto por mes/ Costo Unitario</b>	<b>Total S/.</b>
<b>Remuneración ( mensualidades )</b>				<b>3400</b>
Asesor	Mes	1	0	S/ 0.00
Especialista en Análisis Estadístico	Mes	0	0	0
<b>MATERIALES</b>				
Memoria Externa Toshiba 1 TB	Unidad	1	230	s/230
Impresiones	Unidad	1	40	s/40
<b>SERVICIOS</b>				<b>0</b>
Redacción y tpeos	Servicio Global	1	0	0
Gastos de transporte	Servicio Global	1	0	0
Servicios de internet	Servicio Global	1	120	s/120
<b>OTROS</b>				<b>0</b>
Imprevistos	Servicio Global	1	200	s/200
<b>TOTAL</b>				<b>s/ 3990.00</b>

## 5. Referencias.

1. World Health Organization. WHO and partners call for urgent investment in nurses [Internet]. Geneva: WHO; 2020 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Organización Panamericana de la Salud. Personal de enfermería es esencial para avanzar hacia salud universal [Internet]. Washington, D.C.: OPS; 2019 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/9-5-2019-personal-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-salud-universal>
3. López S, Rodríguez A. Estrés laboral en el personal de enfermería: causas y consecuencias. Rev Enferm Trab. 2020;20(1):85–94. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
4. World Health Organization. Occupational health: health workers [Internet]. Geneva: WHO; 2020 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
5. World Health Organization; International Labour Organization. WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work [Internet]. Geneva: WHO; 2022 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
6. Zhang W, Wang Y, Yang Y, Wu Y. Impacto psicológico del COVID-19 en el personal sanitario. Rev Neuropsiquiatr. 2020;83(1):51–60. Disponible en: <https://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>
7. Valenzuela R, Herrera M. Estrés laboral en enfermeros de emergencia. Rev Latinoam Enferm. 2021;14(2):1122. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/840/1122>
8. Quispe L, Velásquez R. Estrés laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos de EsSalud Puno. Rev Cienc Salud. 2022;20(3):45–56. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8632821>
9. Villacorta Z, Contreras M. Resiliencia y síndrome de burnout en enfermeros del servicio de emergencias. Repositorio Universidad Wiener [Internet]. 2023 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c94e3f8d-70d4-4219-a220-15188b59d137/content>

10. López Palacios S, Silva C. Estrés laboral y desempeño en enfermeros de emergencia. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2023 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/9428/TESIS%20LOPEZ-PALACIOS-SILVA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Schultz L, da Silva P, Lima R. Intervenciones para reducir el estrés en enfermeros. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2022 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkgqmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/?lang=es>
12. • Zhou Y, et al. Occupational stress, work engagement and team resilience among emergency nurses in China. Int Emerg Nurs. 2023;67:101299. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101299>
13. • Schultz L, da Silva P, Lima R. Asociación entre resiliencia y estrés ocupacional en profesionales de enfermería. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2022 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkgqmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/?format=pdf&lang=es>
14. • Rania A, et al. Stress, burnout and resilience among emergency nurses during COVID-19. Egypt J Nurs Health Sci. 2022 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: [https://ejnhs.journals.ekb.eg/article\\_227801\\_db94de1c111653b5bc4421cdf3e644d6.pdf](https://ejnhs.journals.ekb.eg/article_227801_db94de1c111653b5bc4421cdf3e644d6.pdf)
15. • Meza M. Estrés laboral y resiliencia en enfermeras del Hospital María Auxiliadora. Lima: UIGV; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uigv.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/07f1d3e7-4905-4c51-aae4-9185cf5e1834/content>
16. • Huamani Q. Resiliencia y estrés laboral en profesionales de enfermería en áreas críticas. Ayacucho: UCV; 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126040/Huamani\\_QS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126040/Huamani_QS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. • Porta M. Estrés laboral y resiliencia en enfermeros del hospital regional de Moquegua. Moquegua: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1757/1/Marco%20Antonio%20Porta%20%C3%91avincopa.pdf>

18. • World Health Organization. Salud mental y apoyo psicosocial durante la pandemia. OMS; 2020. Disponible en: [https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2)
19. • Aguirre S, et al. Estrés: fisiología, diagnóstico y abordaje. Cuad Psicol. 2015;9(2):91–102. Disponible en: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n2/v9n2a07.pdf>
20. • Leka S, Jain A. Estrés relacionado con el trabajo. Ginebra: OMS; 2003. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1>
21. • World Health Organization. Stress at the workplace: Q&A [Internet]. WHO; 2022 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
22. • Orem D. Teoría del autocuidado. En: Teorías y modelos de enfermería y su aplicación [Internet]. Universidad del Cauca; [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <http://artemisa.unicauca.edu.co/~pivalencia/archivos/TeoriasYModelosDeEnfermeriaYSuAplicacion.pdf>
23. • González R. Riesgos psicosociales y factores del entorno físico. Arch Prev Riesgos Labor. 2021;24(3):155–62. Disponible en: [https://archivosdeprevencion.eu/view\\_document.php?tpd=2&i=1012](https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1012)
24. • Reig-Ferrer A. Estrés laboral: factores psicosociales. Rev Esp Salud Pública. 1998;72(6):547–54. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>
25. • Reig-Ferrer A, et al. Estrés laboral, ambigüedad de rol y clima organizacional. RUA Universidad de Alicante; [Internet]. [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4376/1/Reig\\_Ferrer\\_Estr%c3%a9s\\_laboral.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4376/1/Reig_Ferrer_Estr%c3%a9s_laboral.pdf)
26. • Organización Panamericana de la Salud. Salud y resiliencia: guía conceptual. OPS; 2017. Disponible en: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/28305/9784889071481\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/28305/9784889071481_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
27. • Morse J. Defining resilience in health contexts. SAGE Open. 2021;11(2):23333936211005475. Disponible en: [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8020405/pdf/10.1177\\_23333936211005475.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8020405/pdf/10.1177_23333936211005475.pdf)

28. • Gupta S, et al. Resilience among nurses and its influence on healthcare delivery. *Indian J Public Health*. 2023;67(1):23–31. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/09720634231196936>
29. • Roy C. The Roy Adaptation Model. *Appl Nurs Res*. 2020;54:151340. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151340>
30. • Wagnild G, Young H. Resilience Scale and dimensions in nurses. *Rev Peru Psicol Hum*. 2016;20(2):145–52. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RPH/article/view/5312/5564>
31. . Castillo Y. El método hipotético-deductivo en la investigación científica. *Rev Investig Desarro*. 2013;13(1):104–121. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
32. . Álvarez Gómez M. El enfoque cuantitativo en la investigación educativa [Internet]. CORE; [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/236413540>
33. . Suárez Díaz A. Investigación aplicada: su impacto en la práctica clínica. *Rev Univ Salud*. 2022;19(3):45–54. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2540/2489>
34. . Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación científica*. 6ta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
35. . Casteel A. Definición de población en estudios sociales y educativos. *Int J Doctoral Stud*. 2021;16:339–362. Disponible en: <http://ijds.org/Volume16/IJDSv16p339-362Casteel7067.pdf>
36. . Mehta A. Definición y tipos de muestra en investigación cuantitativa. *Int J Innov Res Multidiscip Field*. 2020;6(7):25–30. Disponible en: <https://www.ijirmf.com/wp-content/uploads/IJIRMF202007040.pdf>
37. . Herrero Herrero J. *Criminología: una introducción a la teoría criminológica*. [Internet]. Madrid: Derecho Penal en la Red; [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: <https://www.derechopenalenlared.com/libros/criminologia-herrero-herrero.pdf>
38. Belizario M. Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno 2015. *Rev Innova Educ*. 2020;2(4):156–165. Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156/261>

39. . Baca Z. Resiliencia y apoyo social percibido en pacientes oncológicos que acuden al hospital de Trujillo. [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f2b1e7bb-b0e6-45cb-9397-18f1a669854d/content>
40. . Yilmaz V, Ercan T. Validity and reliability in quantitative research. *Bus Manag Int J* [Internet]. 2021 [citado 2025 Jun 1];9(4):45–57. Disponible en: <https://www.bmij.org/index.php/1/article/view/1540/1365>

ANEXO 1. Matriz de consistencia.

Formulación del problema	objetivos	Hipótesis	variables	Diseño metodológico
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y nivel de resiliencia en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital Nacional Lima, 2025?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y nivel de resiliencia en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital Nacional Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y nivel de resiliencia en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital Nacional Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión ambiente social y nivel de resiliencia en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital Nacional Lima, 2025?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y resiliencia en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital Nacional Lima, 2025.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y resiliencia en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital Nacional Lima, 2025.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y resiliencia en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital Nacional Lima, 2025.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión ambiente social y resiliencia en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital Nacional Lima, 2025.</p>	<p><b>Hi:</b> existe relación significativa entre el estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital Nacional Lima, 2025”</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre el estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del servicio de emergencias en un Hospital Nacional Lima, 2025”</p>	<p><b>variable 1</b></p> <p>Estresores laborales</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Ambiente físico</p> <p>Ambiente psicológico</p> <p>Ambiente social</p> <p><b>variable 2</b></p> <p>Resiliencia.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Ecuanimidad</p> <p>Sentirse bien solo</p> <p>seguridad en uno mismo</p> <p>Perseverancia</p> <p>Complacencia.</p>	<p><b>Tipo de investigación.</b></p> <p>Aplicada.</p> <p><b>Método y diseño de a investigación.</b></p> <p>será hipotético-deductivo</p> <p>enfoque cuantitativo</p> <p>diseño observacional.</p> <p><b>Poblacion y muestra:</b></p> <p>La muestra estará conformada por la misma cantidad de profesionales de enfermería de la población 80.</p>

## Anexos 2. Instrumentos.

### Cuestionario

Estrés laboral y nivel de resiliencia en el los profesionales de Enfermería de los servicios de emergencias en un Hospital Nacional, Lima, 2025”

Presentación: **Estimado colega, el objetivo del presente cuestionario es** Determinar la relación que existe entre Estrés laboral y nivel de resiliencia en el los profesionales de Enfermería de los servicios de emergencias en un Hospital Nacional, Lima, 2025”

. Por lo cual se se agradece responder las siguientes preguntas.

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo:

M

F

Cargo.

Condición

Nombrado

Contratado

Otro

Tiempo de servicios

De 0 – 5 años

De 6 - 10 años

De 11 – 15 años

De 16 – 20 años

De 21 a más años

## ESCALA DE ESTRESORES LABORALES EN EFERMERIA (NSS-NURSING-STRESS-SCALE)

0 = Nunca 1 = A veces 2 = Frecuentemente 3 muy frecuente.

Nº	ÍTEMS	0	1	2	3
	<b>AMBIENTE FÍSICO</b>				
1	No tengo ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
2	Me reubican temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
3	Debido a la complejidad del paciente realizo demasiadas actividades de enfermería.				
4	No tengo tiempo suficiente para dar apoyo emocional a los pacientes.				
5	No tengo tiempo suficiente para brindar cuidado integral a los pacientes.				
6	La excesiva demanda de pacientes no permite cubrir adecuadamente el servicio.				
	<b>AMBIENTE PSICOLÓGICO</b>				
7	Tengo interrupciones frecuentes en la realización de mis actividades.				
8	Realizo algunos cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los pacientes.				
9	Me siento impotente cuando el paciente no presenta alguna mejoría.				
10	Siempre estoy dispuesto a escuchar o hablar con un paciente o familia sobre su muerte cercana.				

11	La muerte de un paciente me afecta emocionalmente.				
12	Tengo miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
13	Me siento derrotado ante la muerte de un paciente.				
14	Considero que el tratamiento no es adecuado para los pacientes.				
15	Me siento preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, pero no dispongo de mucho tiempo para realizarlo.				
16	No tengo ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos respecto a los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Generalmente recibo un buen reporte de enfermería.				
18	Dispongo de una respuesta satisfactoria a las preguntas hechas por los pacientes.				

19	Tomo la decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Me causa mucho dolor cuando los pacientes sufren.				
21	Me siento preparado para brindar apoyo emocional.				
22	Compañeros de otros servicios suplen la falta de personal.				

23	Informo al paciente y/o familia sobre su estado clínico y su tratamiento.				
24	Presento dificultad en el manejo y funcionamiento de algunos equipos especializados				
	<b>AMBIENTE SOCIAL</b>				
25	Recibo críticas del equipo de salud.				
26	Tengo problemas con los supervisores de turno.				
27	No tengo la ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
28	Tengo problemas con uno o varios médicos del servicio.				
29	Usualmente es el enfermero que está presente cuando un paciente se está muriendo.				
30	Tengo dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
31	Recibo críticas de un supervisor.				
32	Las relaciones interpersonales con el equipo de salud son los adecuados				

## Cuestionario

Estrés laboral y nivel de resiliencia en el los profesionales de Enfermería de los servicios de emergencias en un Hospital Nacional, Lima, 2025”

Presentación: **Estimado colega, el objetivo del presente cuestionario es** Determinar la relación que existe entre Estrés laboral y nivel de resiliencia en el los profesionales de Enfermería de los servicios de emergencias en un Hospital Nacional, Lima, 2025”

, 2024. Por lo cual se se agradece responder las siguientes preguntas.

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo:

M

F

Cargo.

Condición

Nombrado

Contratado

Otro

Tiempo de servicios

De 0 – 5 años

De 6 - 10 años

De 11 – 15 años

De 16 – 20 años

De 21 a más años

## CUESTIONARIO

### ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

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

<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>ECUANIMIDAD</b>							
1. Algunas veces me siento obligado a hacer trabajos extras, aunque no quiera.							
2. Mi vida tiene importancia enorme para mi familia.							
3. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.							
4. Cuando estoy en una situación de dificultad generalmente encuentro una salida adecuada							
<b>SENTIRSE BIEN SOLO</b>							
5. Cuando planeo algo de trabajo lo realizo.							

6. Usualmente veo cumplir mis metas a largo plazo.							
7. Tomo las cosas una por otra sin orden correlativo.							
8. Puedo estar solo mucho tiempo, si tengo que hacerlo.							
<b>CONFIANZA EN SI MISMO</b>							
9. Ante algún problema generalmente me organizo de una manera u otra.							
10. Dependo de mí mismo, soy independiente.							
11.Siento que puedo manejar situaciones o tareas al mismo tiempo.							
12. Cuando tomé la decisión de hacer alguna tarea, lo hago sin contratiempos.							
13.Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de vivir y trabajar.							
14.Por lo general, en el trabajo encuentro algo de que alegrarme.							
<b>PERSEVERANCIA</b>							
15.Es más importante para mí mantenerme interesado en las cosas.							
16.Me siento orgulloso de haber logrado metas en la vida.							
17.Puedo ser tolerante ante las dificultades porque lo he							

experimentado anteriormente.							
18.Tengo autodisciplina como principio.							
19.Tengo confianza en mí mismo para resolver problemas.							
20. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.							
21. Soy plural para ver una situación de varios aspectos.							
<b>SATISFACCIÓN PERSONAL</b>							
22.Creo en mí mismo.							
23.Me mantengo motivado de mi entorno.							

24.Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.							
25. Soy proactivo ante las personas que no les agrado.	**	*		*			

### ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigador:** PEREZ LLANOS SEGUNDO.

**Título del proyecto:**

ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE RESILIENCIA EN EL LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE EMERGENCIAS EN UN HOSPITAL NACIONAL, LIMA2025”.

**Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés laboral y nivel de resiliencia en el los profesionales de Enfermería de los servicios de emergencias en un Hospital Nacional, Lima, 2025” desarrollado por investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar la relación que existe entre estrés laboral y resiliencia en los profesionales de enfermería de los servicios de emergencias. Su ejecución ayudará conocer y tomar medidas de ayuda para no afectar el trabajo de estos profesionales.

**Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Firma del consentimiento informado.

La encuesta puede demorar unos 45 minutos.

**Beneficios por participar:** Muchos, aunque no necesariamente directos.

**Riesgos:** Ninguno.

**Costo por participar:** Cero.

**Confidencialidad:** Estricta reserva al respecto

**Derechos del paciente :** Renuncia Voluntaria si lo cree conveniente.

Finalmente, acepto participar voluntariamente en el estudio.

Participante Nombres:

Investigador Nombres:

DNI:

DNI




# 21% Similitud general

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

## Filtrado desde el informe

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

## Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

## Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	6%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-28	2%
4	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	1%
5	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	<1%
6	Internet	repositorio.uigv.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Nacional Autonoma de Chota on 2024-10-04	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-27	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-12	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-20	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-10-02	<1%