



Universidad  
Norbert Wiener

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

**Trabajo Académico**

Resiliencia y estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un  
hospital público de Lima, 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Castro Garcia, Lizbeth Viviana

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0004-8594-5210>

**Asesora:** Dra. Cruz Gonzales, Gloria Esperanza

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-1937-5446>

**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, Lizbeth Viviana Castro García :egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Elija un elemento.**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2025.” Asesorado por el docente: Dra. Gloria Esperanza Cruz Gonzales DNI 08466159...ORCID: 0000-0003-1937-5446 tiene un índice de similitud de 12 (doce) % con código OID : 14912:581944252 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  
Lizbeth Viviana Castro García  
DNI: 40488126



Firma  
Nombres y apellidos del Asesor: CRUZ GONZALES GLORIA ESPERANZA  
DNI: 08466159

Lima, 23 de abril de 2026

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

 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	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El presente trabajo presenta un reporte de similitud del 12% según el software TURNITIN, de los cuales el 6% corresponde a datos primarios. Este porcentaje supera el umbral permitido del 4%; sin embargo, se justifica metodológicamente debido a que dicha coincidencia se encuentra en los títulos del esquema del proyecto de investigación, tales como el planteamiento del problema, los objetivos, la hipótesis y otros elementos estructurales que, por su naturaleza técnica y académica, tienden a coincidir con trabajos similares.

**“Resiliencia y estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025”**

## **DEDICATORIA**

Al Arquitecto del mundo por señalarme el camino para concretar mi carrera profesional. Su fuerza, guía y sabiduría han viabilizado que afronte y supere diversos desafíos. Este objetivo que alcanzo mediante el presente trabajo es muestra fehaciente de su infinito amor y apoyo permanente.

También, quiero dedicar la presente exploración a mis muy queridos hijos; con los que cada momento que transcurre en la vida es un presente de Dios que valoro en mi corazón. Su sonrisas, curiosidad, y capacidad de amar inigualable han sido el motor que ha dado sostén permanente en cada una de las acciones que desarrollo en vida. El presente proyecto da fiel testimonio de que cada acto que llevo a realizar lo efectué por ustedes. Muy agradecida por colmar mi universo de plena dulzura y amor infinito.

## **AGRADECIMIENTO**

Con especial aprecio fundamentalmente a mis padres que me han otorgado la vida y han permanecido conmigo en toda circunstancia de vida. Gracias queridos padres por otorgarme una carrera profesional, y pese a que hemos atravesado complicados momentos, siempre han sabido otorgarme su apoyo incondicional.

Tambien, deseo agradecer a los docentes de este reconocido centro universitario por su permanente disposición y apoyo para direccionarme adecuadamente en este camino especial de la exploración académica científica.

**ASESOR (A)**

Dra. Gloria Esperanza Cruz Gonzales.

**JURADO :**

**Presidente:**

**Secretario :**

**Vocal :**

## Índice General

PORTADA.....	i
TITULO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
Índice General.....	vii
Índice de Anexo .....	ix
SUMMARY .....	x
ABSTRACT.....	xi
<b>I. EL PROBLEMA .....</b>	<b>12</b>
1.1. Planteamiento del Problema .....	12
1.2. Formulación del Problema .....	16
1.2.1. Problema General.....	16
1.2.2. Problema específico .....	16
1.3. Objetivo de la Exploración.....	17
1.3.1. Objetivo General.....	17
1.3.2. Objetivo Específico.....	17
1.4. Justificaciones de la Exploración .....	18
1.4.1. Teórica .....	18
1.4.2. Metodológica .....	19
1.4.3. Práctica.....	20
1.5. Delimitaciones de la Exploración .....	20
1.5.1. Temporal .....	20
1.5.2. Espacio .....	20
1.5.3. Recursos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>21</b>
2.1. Antecedentes .....	21
2.1. Base Teórica.....	26

2.2.	Hipótesis.....	33
2.3.1.	Hipótesis general.....	33
2.3.2.	Hipótesis específica .....	34
III.	METODOLOGÍA.....	35
3.1.	Método de la Exploración .....	35
3.2.	Enfoque de la Exploración .....	35
3.3.	Tipo de Exploración.....	35
3.4.	Diseño de Exploración .....	35
3.5.	Población Muestra y Muestreo.....	36
3.6.	Variables y Operacionalización .....	39
3.7.	Técnicas y Dispositivos de relevamiento de datos.....	41
3.7.1.	Técnicas .....	41
3.7.2.	Descripción del Instrumento.....	41
3.7.3.	Validación.....	43
3.7.3.1	Validación de la Variable 1: Resiliencia.....	43
3.7.3.2	Validación de la Variable 2: Estrés Laboral.....	43
3.8	Plan de Tratamiento y Evaluación de data.....	44
3.9	Aspectos éticos .....	45
IV.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	47
4.1.	Cronograma de actividades .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.2.	Recursos Financieros .....	48
	REFERENCIAS.....	49
	ANEXOS .....	61

## Índice de Anexos

Anexo N°1: Matriz de Consistencia .....	61
Anexo N° 2: Matriz de Operacionalización .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexo N° 3: Instrumento de Recolección de Datos .....	63
Anexo N° 4: Consentimiento Informado .....	67

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el vínculo que existe entre la resiliencia y estrés laboral en el personal enfermero del servicio de emergencia de un establecimiento hospitalario estatal de Lima.

**Metodología:** Respecto del tipo de investigación atañera a la aplicada, lo que respecta del enfoque incumbirá al cuantitativo, y por último, el diseño competerá al no experimental, transversal y correlacional. Respecto de la población se encontrará conformada por 125 miembros del personal enfermero, con una muestra de 95 profesionales, los que fueron establecidos por el muestreo probabilístico. **Técnicas y Dispositivos de Levantamiento de**

**Data:** En la exploración como técnica se ejecutará la conocida encuesta, administrándose los dispositivos denominados Escala de Resiliencia de Young y Wagnild, y Nursing Stress Scale (NSS), los que reportaron indicadores de Alpha de Cronbach con guarismos de 0,94, y 0,95 correspondientemente. **Procedimiento y Análisis Estadístico:** El insumo cuantitativo que se recoja se organizará en Excel a efecto de desarrollar un control, y organización respectiva; posterior a esto, se tratará la información en SPSS, para la valoración de las variables, se desarrollará la evaluación de correlación que facilitará el establecer si existe o no relación entre las variables abordadas. Las resultantes halladas serán plasmadas en tablas de frecuencias, medidas de tendencia central, y dispersiones, expresándose estos en los gráficos y tablas respectivos.

**Palabras Clave:** “Estrés ocupacional”, “Resiliencia Psicológica”, “Enfermeras y Enfermeros”, “Servicios Médicos de Urgencias”.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the link between resilience if occupational stress in potential nurse on the emergencys services from a states hospital in Lima.**Methodology:** Regarding the types of research pertaining to these applied this approaching would be being quantitatives, or finally, this work could be clear with all experimental, correlational, and sectional cross. Regarding the people, it would be make-up of 125 members of the potential nursing population, with a sample of ninety-five professionals, which were established by probability sampling. **Data Collection Techniques and Diapositives:** this exploration would be being technique, the survey would be executed, administering the devices told Young and Wagnild Resilience Scale, and Nursing Stress Scale (NSS), which reported Cronbach Alpha indicators on values of 0.94, and 0.95 correspondingly. **Statistical Procedure and Analysis:** That collected data could be clearly organized in Excel to develop a control and corresponding organization; after this, the information will be processed in SPSS to evaluate the variables. A correlation analysis would be performed to determine whether a relationship exists between the variables addressed. The results would be presented on frequency tables, measures of central tendency, and dispersions, and would be expressed on these corresponding graphs and tables.

**Key Words:** “Occupational Stress”, “Resilience, Psychological”, “Nurses”, “Emergency Medical Servicies”

## **I. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el 2021, identificó el estrés laboral (EL) como un síndrome frecuente que perjudica el bienestar de 01 de cada 05 prestadores de servicios en el mundo. Además, preciso que afecta en su gran mayoría al personal de salud con una alta prevalencia que oscila entre el 25 al 74%, lo que pone en riesgo su bienestar, salud, e integridad por las repercusiones perjudiciales para la salud mental, y física, y a la vez, genera un impacto negativo y significativo en la prestación asistencial que se brinda a los pacientes (1).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 2022, también reconoce el EL en enfermería como un problema relevante en el orbe, estimándose que esta afectación impacta en el 40% de enfermeros. Precisándose que, el estrés en enfermería puede ser generado por diversos factores, entre los que se consideran: la sobrecarga de trabajo, las condiciones desfavorables para el ejercicio de sus funciones y competencias, limitada asignación de personal, limitada asignación de insumos, materiales y/o equipos, turnos rotativos, falta de apoyo de los superiores, entre otros (2).

En Europa, en una exploración realizada el 2022, se reportó que el 44,1% de enfermeros son afectados por el EL, los que reportan riesgos directos que se han relacionado con: tensión muscular, incremento de presión sanguínea y ritmo cardíaco, dolores de cabeza, tensión arterial, trastornos digestivos, cardiopatías, e inclusive, enojo, irritabilidad, miedo, disminución de la productividad, dificultad para solucionar problemas, presentar atención disminuida, entre muchos otros (3).

En el mismo sentido, en América Latina, en una pesquisa desarrollada el 2022, se reportó que el personal enfermero presenta una prevalencia que oscila en el rango del 30 al 40%, sin embargo, existen regiones como México, Brasil, y Ecuador que en tiempos de pandemia por COVID 19, alcanzaron picos de hasta el 75%, los que generaron impactos negativos recurrentes, tales como: trastornos del sueño, soledad y aislamiento, alteraciones emocionales, frustración, despersonalización, entre otros (4).

En el ámbito de nuestro país, en una investigación efectuada el 2023, se ratificó que el EL se había constituido en un álgido padecimiento que perjudica la salud del trabajador y su rendimiento laboral. Dentro de los grupos ocupacionales más afectados se encontraban el personal de salud, presentado mayor afectación los profesionales de enfermería con aproximadamente el 44.1 % del total de profesionales que laboran (4).

En un hospital público, ubicado en el cono sur de la ciudad de Lima, de acuerdo con un estudio realizado el periodo 2021, se evidencio que, el 57.89 % de los profesionales de enfermería presentaron un nivel alto de estrés laboral, presentándose mayor incidencia de afectación en la dimensión comportamental con un nivel medio en el 82,6% de la población en estudio, seguido de dimensión psicológica nivel medio 58,7%, y la dimensión física nivel medio 55,9%, (5).

Como se puede observar, el EL constituye una afección de alta frecuencia que, afecta tanto la salud mental como la física del personal enfermero en el mundo, y en forma acentuada en nuestro país. Esta problemática actualmente se ha agudizado, entre otros aspectos, por la actual crisis

sanitaria generada por la mala gestión de los sistemas sanitarios. Ante esta coyuntura, los enfermeros de los servicios de emergencias se encuentran en riesgo latente o propensos de experimentar un significativo EL, a consecuencia de los complejos problemas de salud en el que ejecutan sus tareas. Además, presentan influencia: la excesiva carga laboral, asignación restringida de equipos de protección, escaso respaldo institucional, saturación de los servicios de emergencia, entre otros. Lo que provoca agotamiento de moderado a severo que, con el tiempo, afecta el ámbito personal, familiar y profesional del enfermero (6).

Adicionalmente a las afectaciones señaladas, el EL provoca accidentes laborales, altos índices de rotación, absentismo, negligencias, reducción del nivel productivo, etc. En este mismo orden de ideas, otras exploraciones reportan que, el EL desencadena que se agrave: los óbices para gestionar eventos de confrontación entre subordinados, pares, y/o superiores, así como, los inconvenientes para una toma de decisiones adecuadas. No obstante, se observa que pueden surgir eventos de mayor gravedad, y es que para eludir el estrés severo generado por los diversos factores expuestos, el personal enfermero especialista en emergencias aminora la comunicación y/o contacto con el paciente, familia del convaleciente, y el propio entorno laboral. Lo que puede afectar severamente la calidad del cuidado enfermero que se brinda (7).

La resultante de este desequilibrio emocional afecta de manera negativa la calidad del cuidado otorgado no solo del paciente, sino también, del entorno y clima organizacional. Por tal, en el aspecto organizativo interno de la institución se puede menguar la especialidad de emergencias, como efecto de distracciones, limitada concentración, falta de cuidado, prioridades extraviadas, limitada congruencia, y/o no alinearse a las metas terapéuticas. Este desfase incide directamente

de forma negativa en el proceso de atención de enfermería en este servicio crítico, haciendo que se llegue a obtener valoraciones, registros, y/o resultados erróneos que pueden agudizar la complejidad que presenten los pacientes, lo que puede generar consecuencias graves para este (8).

Complementariamente a lo expuesto, los enfermeros de los servicios de emergencias se encuentran en una situación en la que se puede esperar que pugnen con factores de estrés adicionales, entre los que se consideran: reacciones de violencia verbal y física de los pacientes ante la atención que se procura otorgar, modificaciones imprevistas en las circunstancias de los pacientes, eventos traumáticos a consecuencias de muertes súbitas, números imprevistos de pacientes en cualquier momento, entre muchos otros. Estos aspectos hacen que la enfermería de emergencias sea considerada una especialidad muy estresante (9).

El desarrollar medidas de afrontamiento como la capacidad de resiliencia ante el estrés garantizará un tratamiento digno y de alta calidad para los pacientes; lo que repercutirá en una mejora sustancial en el nivel cualitativo de la vida laboral y motivación para el trabajo en el profesional enfermero que trabaja en la emergencia. Sin embargo, hay que considerar que existen escasos estudios referidos a la capacidad de resiliencia en el personal de enfermería, pese a que son los profesionales más involucrados en estar directamente en contacto con personas que tienen diagnósticos desfavorables en muchos casos en sus últimos días vitales, frente a estas situaciones se ven obligados en muchos casos a experimentar un estado resiliente, sumado a esto la situación hostil en el trabajo que se presenta a menudo (10).

La presente pesquisa se efectuará en un centro hospitalario estatal situado en la región Lima Metropolitana, donde se realiza prestación asistencial de emergencia a aproximadamente 4 865 pacientes durante el periodo anual, en los que se hace evidente una amplia variedad de problemas que afectan la salud, lo que genera : sobrecarga del servicio, capacidad atencional reducida por la limitación de insumos, materiales y/o equipos. Lo que podría provocar que se intensifiquen tanto las afecciones emocionales como físicas ya existentes en el personal enfermero. Por tal, es fundamental tomar referencia de los niveles de estrés que presenta el personal enfermero en las unidades de emergencia, y cuál es el vínculo que vigente con el nivel de resiliencia que disponen, con el propósito de brindar afrontamiento y/o abordaje correspondiente a los hallazgos, brechas y/o demandas que se puedan detectar.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es el vínculo existente entre la resiliencia y el EL en enfermeros de la unidad de emergencia de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia, según la dimensión ecuanimidad y EL en enfermeros, servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima 2025?

¿Cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia, de acuerdo con la dimensión sentirse bien solo y EL enfermeros, servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima 2025?

¿Cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión confianza en sí mismo y EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima 2025?

¿Cuál es vinculo que existe entre la resiliencia, de acuerdo con la dimensión perseverancia y EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima 2025?

¿Cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia, de acuerdo con la dimensión satisfacción personal y EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima 2025?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivos General**

Establecer el vínculo existente entre la resiliencia y EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal en Lima

#### **Objetivos Específicos**

Determinar cuál es el vínculo que rige entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión ecuanimidad y el EL en enfermeros de la unidad de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima.

Determinar cuál es el vínculo que rige entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión sentirse bien solo y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima.

Determinar cuál es el vínculo que rige entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión confianza en sí mismo y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima.

Determinar cuál es el vínculo que rige entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión perseverancia y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima.

Determinar cuál es el vínculo que rige entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión satisfacción personal y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima.

#### **1.4. Justificaciones de la Investigación**

##### **Teórica**

La presente investigación viabilizará el otorgamiento de capacidades cognitivas (conocimientos) respecto del estado real cuantitativo de las variables EL y resiliencia desde el prisma del potencial de enfermería que presta labores en la unidad de emergencias, facilitando el aspecto en referencia, tomar referencia de la problemática concreta que subsistente en los profesionales enfermeros en el ámbito de emergencias.

Complementariamente, podemos mencionar que la presente exploración va a contribuir directamente a la teoría existente, refrendando la Teoría de los Procesos Cognoscitivos, formulada e implementada por los tratadistas Folkman y Lazarus. La teoría en referencia evalúa como las

variaciones de tipo individual aportan significativas contribuciones en la exploración sobre el EL. En aspecto general, el estrés psicológico es concebido como la resultante de la interacción entre una persona y su entorno; esta interacción puede ser considerada como desbordante o amenazadora a las propias potencialidades que dispone un individuo. En el marco de este proceso, la valoración del EL es recomendable que se ejecuta a través de la evaluación mental inmediata o mediata del individuo ante diferentes eventos estresantes, de manera que se pueda establecer de forma adecuada el verdadero nivel de impacto que presenta un individuo en determinadas circunstancias. De manera que por intermedio de las estrategias de afrontamiento adecuadas se pueda hacer frente de forma efectiva a las demandas que se presenten.

#### **1.4.1. Metodológica**

Atañera al diseño correlacional, el que considera el vínculo que existe entre las variables estrés laboral y resiliencia, lo que aportará en el enriquecimiento del campo de exploración relacionado con el cuidado de enfermería en las áreas de emergencias, implementado para el aspecto en mención dispositivos con niveles de validación y confiabilidad reconocidos tanto en el ámbito nacional como internacional, y que cumplen los estándares académicos exigidos en la investigación científica.

Por otro lado, esta pesquisa podrá servir de soporte bibliográfico a futuros exploradores que opten por seguir dentro del campo de exploración que se desarrolla en la vigente pesquisa.

### **1.4.2. Practica**

Informará el estado actual o vigente del equipo de enfermería del servicio de urgencias en relación con el nivel de estrés laboral y la capacidad de resiliencia. Estos hallazgos obtenidos inicialmente permitirán a los enfermeros participantes en la encuesta identificar el verdadero impacto del estrés y la resiliencia que manifiestan tanto de manera individual como en equipo. Esta divulgación de resultados será un factor reflexivo para reforzar o potenciar las actividades correctamente realizadas, pero también para reorientar y/o reestructurar las que lo requieran.

Asu ve, estos hallazgos incluso podrían ser enviados a los departamentos de calidad y/o formación de la entidad en la que se realiza el estudio, para que analicen el problema y de estimarlo pertinente desarrollar e implementar un plan de trabajo que aborde y contribuya en la solución de los hallazgos reportados.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Esta comprendido en los meses de enero a mayo del 2025.

### **1.5.2. Espacio**

Se implementará en la unidad de emergencias del establecimiento hospitalario conocido como María Auxiliadora de la ciudad de Lima con profesionales de enfermería especialistas en emergencias.

### **1.5.3 Población**

La exploración se hará efectiva en enfermeros que labora asistencialmente exclusivamente en la sala de emergencias del establecimiento hospitalario María Auxiliadora de Lima.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Kamari (11), el 2025, en la exploración efectuada en Irán, cuyo fin correspondió a "establecer como se relaciona la resiliencia y el estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencias de un hospital de Kermanshah", se aplicó un diseño que correspondió al transversal y correlacional, en una muestra equivalente a 316 enfermeros, en los que se aplicaron 02 escalas que correspondieron a la escalas de resiliencia de Connor/Davidson, y estrés percibido. La resultante reveló que, la puntuación media del estrés laboral y la resiliencia correspondieron a 26,9, y 64,0%, respectivamente, lo que refiere niveles moderados tanto para el estrés como para la resiliencia. También, se hallaron relaciones significativas entre el nivel educativo, la responsabilidad ante urgencias, el trabajo por turnos, y la resiliencia ( $P < 0.01$ ). Además, la educación, número de hijos, y situación laboral se relacionaron con el estrés psicológico ( $P < 0.01$ ). Se concluyó que, rigió una relación de tipo inversa entre el EL y la resiliencia con valores ( $r = -1.123$ ,  $P = 0,029$ ). Además, se precisó que las horas extras se relacionaron de forma directa con la resiliencia, y la edad de manera inversa con el estrés mental.

Shouzhi y Hongging (12), el 2025, en su pesquisa realizada en China, cuyo propósito correspondió a “explorar las correlaciones entre el estrés postraumático, la resiliencia, y el apoyo organizacional que perciben enfermeras del servicio de emergencias en hospitales terciarios”, el que contó con un diseño correlacional y transversal, se aplicó a una muestra de 213 enfermeros, a los que se les administro la versión china de la escala de autoevaluación del estrés postraumático, escala de resiliencia, y escala de apoyo organizacional. La resultante evidenció que, el estrés postraumático presentó una media de  $46,67 \pm 7,27$ , la resiliencia evidenció una media de  $3,49 \pm 0,38$ , mientras que al apoyo organizacional le correspondió una media de  $3,32 \pm 0,63$ , lo que trasluce que el estrés postraumático necesita de atención prioritaria, y la resiliencia y el apoyo organizacional se perciben moderados. Se concluyó que, el estrés postraumático se correlacionó de forma negativa con la resiliencia profesional y el apoyo organizacional ( $p < 0,05$ )

Ye et al (13), el 2025, en su estudio ejecutado en China, cuya finalidad fue “identificar las interrelaciones y elementos centrales del estrés laboral y la resiliencia en enfermeras de emergencias de Zhejiang”, en el que la metodología aplicada correspondió en cuanto al enfoque al cuantitativo, y el diseño correspondió al transversal y correlacional, aplicado en muestra equivalente a 990 enfermeros, los que fueron sometidos a los instrumentos que se indican: la escala de estrés para enfermeros de emergencias, y escala de resiliencia para personal de salud. La resultante refirió que, en 65% de profesionales enfermeros los aspectos que agudizaron su grado estrés se relacionó con la agresión física y ser testigo de esta. Entre los elementos claves de la resiliencia el 45% de enfermeros preciso que la capacidad de asimilar las críticas y regulación emocional aportó para alcanzar una adecuada resiliencia. Se concluyó que, existe una relación negativa directa expresada con valor de  $r = -0.532$ , y un  $p = 0.001$ .

Zhou et al. (14), el 2023, en su investigación ejecutada en China, cuyo fin correspondió a “explorar la relación que existe entre el estrés laboral, resiliencia, e implicación en el trabajo del personal enfermero de los servicios de emergencia de 4 hospitales de Shandong”, en la que se aplicó el enfoque cuantitativo, respecto del diseño correspondió al correlacional y transversal, la muestra tratada equivalió a 187 enfermeros, a los que se les aplicó como instrumentos la escala de factores estresantes para enfermeras de emergencia, la escala de resiliencia en profesional sanitario, y la escala de implicancia laboral. Los resultados indicaron que, la puntuación media para el estrés laboral, implicación en el trabajo y resiliencia en los enfermeros fue de 81,07;55,46; y 67,28 correspondientemente. Además, se observó que, la resiliencia, implicación laboral, y el turno de trabajo constituyeron factores estadísticos significativos que incidieron en el nivel de estrés laboral con valores observados de ( $R^2=17.5\%$ ,  $F=5,386$ ,  $p<r 0,001$ ). Por lo tanto, existe correlación negativa ,entre la resiliencia del equipo y estrés; e implicación laboral.

Zaki et al. (15), el 2022, en su pesquisa desarrollada en Egipto, cuyo propósito correspondió a “establecer la relación entre el estrés, burnout, y la resiliencia en enfermeros del departamento de emergencias en un hospital del Cairo”, la exploración presentó como enfoque el cuantitativo, y el diseño se enmarcó en el diseño correlacional y descriptivo, el que se aplicó a una muestra de 120 enfermeros, a los que se les administró como instrumentos la escala de resiliencia para adultos, la escala de estrés percibido, y escala de Copenhague burnout. Los resultados reportaron que 92,5% presentó un nivel de estrés alto, y 7,5% bajo. Por otro lado, los niveles de resiliencia fueron 24.2% alto, y 75,8% bajo, y respecto del burnout el 87,5% presentó un nivel alto, y 12,5% bajo. Se concluyó que, existe una correlación negativa moderada entre la resiliencia y el estrés, y una correlación negativa alta entre la resiliencia y el burnout con valores equivalentes a  $r=-0.643$ , y -

0.775 y un  $p=0.001$  respectivamente. También, se observó una correlación positiva fuerte entre el estrés y el burnout con valores de  $r=0.839$ , y  $p=0.001$ .

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Marchena (16), el 2024, en su exploración efectuada en Lima, cuyo fin correspondió a "establecer el vínculo relacional entre la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales enfermeros de servicios de emergencias durante la pandemia por COVID 19 en un hospital público", se aplicó como diseño el descriptivo y correlacional, en una muestra equivalente a 112 enfermeros, en la que se administraron 02 escalas que correspondieron a Young y Wanild, y Nursing Stress Scale. La resultante reveló que, existe un grado de estrés laboral bajo en 29.5% de enfermeros, intermedio en el 12.5%, moderado en el 33%, y alto en el 25%. En tanto que, se observó respecto de la resiliencia un nivel bajo en el 37.5%, medio en el 27.7%, y alto en el 34.8%. Por último, se reveló que existe correlación significativa e inversa entre las variables abordadas en la pesquisa, lo que refiere que, a menor grado de estrés laboral, es mayor el grado de resiliencia que se manifiesta en el personal enfermero.

Ccorahua y Rodolfo (17), el 2023, en su pesquisa realizada en Lima, cuyo propósito correspondió a "identificar la relación existente entre la resiliencia, y el estrés laboral en profesionales enfermeros en servicios de emergencia durante la pandemia por COVID 19 en un hospital estatal", el que contó con un diseño de tipo observacional correlacional y transversal, el que se aplicó a una muestra de 82 enfermeros, a los que se les administro la escala de resiliencia de Young y Wagnild y la escala de estrés laboral en enfermeras. La resultante que se reportó indicó que, en relación con el estrés laboral existe un nivel medio en 45,1%, bajo en 42,7%, y alto en el

12,2%. En tanto, la resiliencia evidencio un nivel bajo en 12,2%, medio en 78%%, y alto 9,8%. Por último, se estableció, que existe correlación positiva significativa entre las variables valoradas en la exploración.

Barreto y Arévalo (18), el 2023, en su estudio ejecutado en Lima, cuya finalidad fue “establecer la relación entre el deterioro en la salud mental, el estrés, y la resiliencia en enfermeros de servicios de emergencias de dos hospitales”, la metodología fue la aplicada, en cuanto al enfoque fue el cuantitativo, y el diseño correspondió al descriptivo y correlacional, aplicado en una muestra de 150 enfermeros, a los que se les aplicó los instrumentos;:escala de resiliencia RS-14, test de Goldberg y Nursing Stress Scale. La resultante arrojó que, existió una muy alta resiliencia en el 64,7%, exposición mínima al estrés laboral en el 60,7%, y bajo deterioro de la salud mental en 84%. Se concluyó que, existe una correlación positiva entre el estrés y la salud mental (sig. 0,000), correlación negativa entre la resiliencia y la salud mental (0,000), y una correlación negativa entre la resiliencia y el estrés (sig. 0,000).

Rodríguez (19), el 2024, en su investigación ejecutada en Cusco, cuyo fin correspondió a “detectar la influencia que ejerce la resiliencia sobre el estrés laboral en el personal enfermero que presta labores en la unidad de emergencia de un hospital en Cusco”, en la que se aplicó el enfoque cuantitativo, respecto del diseño correspondió al no experimental, correlacional y transversal, la muestra tratada equivalió a 357 enfermeros, a los que se les aplicó como instrumentos el cuestionario de resiliencia de Young y Wagnild, y la escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo. Los resultados establecieron que, 50% de enfermeros manifestaron un nivel alto de resiliencia, 47% medio, y 3% bajo. En tanto que, el 90% manifestó un nivel alto de

estrés, 9% medio, y solo 1% bajo. Se pudo concluir que, la resiliencia ejecutó influencia representativa en el personal enfermero con estrés laboral, con valor equivalente de  $p\text{-valor} = 0.001 < \alpha = 0.05$ .

Huamani (20), el 2023, en su estudio ejecutado en Ayacucho, cuya finalidad fue “establecer el vínculo entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal enfermero de áreas críticas de un nosocomio de Ayacucho”, en el que la metodología correspondió a la aplicada, el enfoque al cuantitativo, y el diseño al descriptivo y correlacional, aplicado en una muestra de 63 enfermeros, a los que se les aplicó los instrumentos que se indican: escala de resiliencia de Young y Wanild, y el inventario burnout maslach. La resultante refirió que, 76% de enfermeros evidenció un nivel alto de resiliencia, 11% bajo, y 13% regular, respecto del estrés el 52% presentó un nivel moderado, 43% leve, y 6% severo. Se concluyó que, existe una correlación inversa y moderada ( $r = -0.469$ ) entre las variables tratadas en el estudio.

## **2.1. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Resiliencia**

#### **2.2.1.1. Definición de la Resiliencia**

Se define la resiliencia como:

La resiliencia es la capacidad para adaptarse a las situaciones adversas con resultados positivos (21).

Es la capacidad universal del ser humano de afrontar las dificultades de la vida, superarlas o ser transformado por estas (22).

Es una de las características de la personalidad que adecua el efecto regularmente negativo de las situaciones adversas o el estrés, promoviéndose así la adaptación y afrontamiento adecuado (23).

#### **2.2.1.2. Dimensión de la resiliencia**

##### **Dimensión Ecuanimidad**

Menciona una característica de la persona con la que se ejerce control de la conducta y comportamiento ante las situaciones adversas. Esta característica también se le conoce como asertividad y/o tolerancia (24).

##### **Dimensión Sentirse bien solo**

Hace referencia al estado emocional en el que la persona ejerce el derecho de independizarse física y emocionalmente de su entorno social, haciendo que este ejercicio no le cause efectos negativos, y por el contrario valore en su real dimensión su propia compañía, dedicando este momento a aspectos reflexivos y de relax (25).

##### **Dimensión Confianza en sí mismo**

Es la capacidad de la persona de conocer sus potencialidades (conocimientos, habilidades, destrezas, etc.) y tener la seguridad de que al aplicar estas potencialidades se obtendrán resultados positivos de acuerdo con lo estimado, lo que devendrá en beneficio propio o del prójimo (26).

##### **Dimensión Perseverancia**

Hace referencia a la capacidad de la persona de luchar, insistir y/o persistir ante las adversidades que se puedan presentarse con la finalidad de alcanzar sus objetivos. Para una

efectiva aplicación de esta capacidad, se hace necesario que la persona cuente con un nivel de madurez adecuado, y cuente con una identidad básica y autoconcepto desarrollado, a efecto que la no consecución de los objetivos les afecte psicológicamente (27).

### **Dimensión Satisfacción personal**

Hace referencia al sentimiento de complacencia y/o alegría ante la consecución de un logro, resultado positivo, o situación alcanzada en la vida propia o del prójimo. Se encuentra íntimamente relacionado con la valoración particular que realiza cada persona. Este sentimiento de complacencia regularmente trasciende lo económico, enfocándose en aspectos intangibles o emocionales de acuerdo con la calidad o experiencia de vida en cada persona (28).

#### **2.2.1.3. Teoría de la Resiliencia**

##### **2.2.1.3.1. Resiliencia y salud**

El vínculo efectivo entre la salud y la resiliencia se considera un propósito a ser alcanzado, ya que, hacer una promoción concreta de la resiliencia en los individuos hace que se pueda garantizar e incrementar en gran proporción la salud mental, puesto que se aporta para que el individuo disponga de un enfoque mucho más alentador durante el ciclo de salud/enfermedad. Esto se puede dar en virtud que la resiliencia puede prever diversas afecciones mentales, tales como: depresión, ansiedad, EL, etc. Además, que contribuye a compensar los diversos factores que incrementan el riesgo latente de padecerlas: como son los traumas del pasado, hostigamiento (bullyng), entre otros (29).

A su vez, puede establecerse que la salud/enfermedad no constituyen conceptualizaciones opuestas, por el contrario, se puede comprender que una se presenta como consecuencia de la

pérdida o ausencia de la otra. Además, se puede precisar, que la salud es comprendida como un estado de equilibrio consistente entre el individuo y su entorno. Por ende, también, puede ser interpretada la salud como un tipo de equilibrio dinámico entre el entorno natural y social, cuerpo y mente. En el que todo individuo transita por diversidad de eventos, por lo que procura alcanzar adaptación y equilibrio para mantener la salud. Siendo la mejor forma de mantener la salud, el formarse adecuadamente en el desarrollo de la resiliencia (30).

#### **2.2.1.3.2. Características de las personas resilientes**

Las características que destacan e inciden de manera sustancial con el desarrollo de la resiliencia, corresponden a:

- Ambiente facilitador: incluyen estabilidad en el trabajo y hogar, acceso a la salud, apoyo emocional, bienestar, límites familiares, apego a las reglas, entre otros.
- Fuerza intrapsíquica: incluyen el control de impulsos, el sentirse querido, la autonomía, la empatía, entre otros.
- Habilidades interpersonales: incluye la solución de problemas, buena relación con las demás personas, la capacidad de planeamiento, y el manejo de situaciones, entre otros (31).

#### **2.2.1.4. Teoría de enfermería y la resiliencia**

Con el propósito de alcanzar un marco referencial de la profesión que viabilice el ubicar la implementación de la resiliencia en esta, se plantea teoría esbozada Dorothea Orem la cual resalta el autocuidado, como una ejecución de actividades predefinidas teniendo por fin menguar los elementos de riesgo y eventos que generan la enfermedad en los individuos, lo que conlleva a

aumentar o mantener el bienestar de estos. Es así que se evalúa el concepto de Agencia de Autocuidado en los enfermeros, el que es comprendido como la serie de habilidades, cualidades y aptitudes que procuran alcanzar la integridad humana dentro de su proceso de desarrollo para obtener un mejor funcionamiento y promover el auto bienestar, para esto los individuos deben tomar decisiones autónomamente sobre su salud y su propio cuidado, que los lleven a implementar acciones preventivas y/o correctivas, las que deben ser adecuadamente alcanzadas por profesionales especializados, mediante capacitaciones técnicas bajo la metodología de teórico – practica (32).

## **2.2.2. Estrés Laboral**

### **2.2.2.1. Definición del Estrés Laboral**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral es la reacción emocional y física a una afectación que es generada por el desequilibrio entre las demandas y las capacidades percibidas por una persona para poder afrontar estas demandas (33).

Es la reacción emocional y física a una afectación o daño que es generado por el desequilibrio entre las demandas y las capacidades percibidas por una persona para poder afrontar estas demandas (34).

Es el conjunto de reacciones fisiológicas, cognitivas, emocionales, y conductuales del trabajador a las situaciones adversas o nocivas del contenido, entorno, o la organización en el trabajo (35).

### **2.2.2.2. Dimensión del estrés**

#### **Dimensión física**

Respuesta generada por el organismo en incentivos que estresan, y que regularmente se genera por la carga de trabajo. Ante una situación de estrés, el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del sistema nervioso (36).

### **Dimensión psicológica**

Surge en un individuo como consecuencia de la alteración de sus relaciones con el ambiente que impone al sujeto superar estas demandas o exigencias, regularmente generada por la muerte y sufrimiento, falta de apoyo, entrenamiento inadecuado, entre otros, las cuales objetiva o subjetivamente resultan amenazantes para él individuo y sobre las cuales tiene o cree tener poco o ningún control (37).

### **Dimensión social**

Es cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada, regularmente causado por los conflictos con superiores jerárquicos o entre pares (38).

#### **2.2.2.3. Teoría del estrés laboral**

##### **2.2.2.3.1. Estrés laboral y salud**

Como consecuencia de una diversidad de cambios en las entidades y sus propios procedimientos, el encontrarse expuesto a factores de tipo psicosocial en el entorno laboral se ha vuelto más habitual e intenso. Cuando estos cambios son contraproducentes para el desarrollo de las actividades laborales y para el nivel de la calidad de vida de los individuos se transforman en un mayor grado de estrés para los trabajadores, especialmente en el ámbito de la salud (39).

Durante los 4 últimos lustros, se ha presentado un incremento en la preocupación por las alteraciones físicas y emocionales sobre los profesionales de salud y en especial de enfermería, ya que las condiciones laborales han implicado sobreexposición a la carencia de autonomía, a la aflicción y al deceso, carencia de autoridades técnicas, conflictos interpersonales, etc. Lo que ha generado un déficit en el estado emocional. Siendo la respuesta individual a este tipo de situaciones de carácter psicológicas, sintomatologías como: trastorno del sueño, ansiedad, náuseas, irritación, dolor de cabeza, depresión, etc. Lo que puede desencadenar un impacto muy negativo en la calidad de cuidado y la seguridad en los pacientes. Por tal, es necesario en las instituciones de salud, adoptar acciones que prevean este impacto negativo en la salud del personal sanitario (40).

#### **2.2.2.3.2. Etapas del estrés laboral**

##### **Alerta**

Es el inicio en que se da el estrés y representa una etapa muy relevante, ya que se evidencian las alteraciones iniciales en partes o todo el organismo, y generan muy probablemente cambios glandulares, hormonales, respiratorios digestivos, entre otros (41).

##### **Resistencia**

Se hace presente en los lapsos que las situaciones estresantes se mantienen, y el individuo trata de conseguir adaptarse a este. Lo que produce un daño psíquico y físico progresivo y paulatino, es decir, el estresor se mantiene y se dilata en el tiempo, y puede generar que el individuo se adapte a este, o lo sobrelleve. Sin embargo, la persona ejecuta una resistencia al estresor en mayor grado que lo normal (42).

##### **Agotamiento**

Se hace evidente cuando la persona se expone a la situación estresante o estresor de forma continua y prolongada, generando que se agote la energía de adaptación de la persona y haciendo que esta sucumba en su afrontamiento al estrés, desencadenando o haciendo que se desarrolle probablemente alguna enfermedad (43).

#### **2.2.2.4. Teoría de enfermería y el estrés laboral**

El modelo de adaptación implementado por Callista Roy representa un instrumento de suma utilidad para lograr concebir el rol del personal enfermero, y su activa participación para menguar los engranajes generadores de estrés. Iniciando de esta línea basal, el modelo expuesto puede considerarse un instrumento eficiente para hacer frente al estrés, a través de respuestas adaptativas que contribuyan a mantener la integridad del personal de enfermería en aspectos de objetivos de sobrevivencia, desarrollo, generación, y dominio. Estas tácticas o estrategias se describen en 4 modalidades adaptativas de esta teoría: (a) Aprender a determinar aspectos prioritarios en los eventos de carácter obligatorio, urgente, y trascendentes. (b) Desechar los lapsos de tiempo que no generen provecho o productividad. (c) Aminorar la percepción de urgencia. y (d) Avocar lapsos a eventos lúdicos. Estas estrategias deben ser prioridad en el quehacer diario de las enfermeras a efecto de minimizar los niveles del estrés laboral (44).

## **2.2. Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Ha: Existe relación inversa y significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025

Ho: No existe relación inversa y significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025

### 2.3.2. Hipótesis específicas

H<sub>e1</sub>: Existe relación inversa y significativa entre la resiliencia según la dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025

H<sub>e2</sub>: Existe relación inversa y significativa entre la resiliencia según la dimensión sentirse bien solo y el estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025

H<sub>e3</sub>: Existe relación inversa y significativa entre la resiliencia según la dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025

H<sub>e4</sub>: Existe relación inversa y significativa entre la resiliencia según la dimensión perseverancia y el estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025

H<sub>e5</sub>: Existe relación inversa y significativa entre la resiliencia según la dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2025

### **III. METODOLOGÍA**

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

El método de la investigación corresponde al método hipotético deductivo ya que combinará el aspecto reflexivo racional con la observación de carácter empírica a efecto de obtener conocimiento (45).

#### **3.2. Enfoque de la Investigación**

Corresponderá al cuantitativo, debido a la data informativa que será procesada en forma numérica, en frecuencias y porcentajes. Centrándose fundamentalmente este proceso en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de las variables en estudio. (46)

#### **3.3. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación será de tipo aplicada, ya que procurará dar solución a problemas concreto y prácticos del entorno, aplicando el conocimiento científico para generar una resultante que se pueda aplicar para mejorar procesos entre otros (47)

#### **3.4. Diseño de la Investigación**

Atañera al no experimental, debido a que, no se ejecutará adecuación alguna de las variables que componen la exploración. Por ende, los individuos partícipes de la pesquisa serán valorados en su habilidad regular. El estudio será de corte transversal puesto que procurará medir las variables en un único periodo de tiempo, y correlacional, ya que buscará determinar la relación entre las variables en estudio (48).

### **3.5. Población Muestra y Muestreo**

#### **Población**

Estará comprendida de 125 elementos del personal enfermero de la unidad de emergencias que prestan labor asistencial en el establecimiento hospitalario de Lima.

#### **Criterios de Inclusión del Enfermero**

- Personal enfermero que desee intervenir en la exploración
- Personal enfermero que rubrique el consentimiento
- Personal enfermero que ejecute actividades asistenciales únicamente en la unidad de emergencias.
- Personal enfermero que cuente como mínimo con 6 meses de labor en la unidad de emergencias.

#### **Criterios de Exclusión del Enfermero**

- Personal enfermero que no quiera ser incluido en la exploración
- Personal enfermero que no rubrique el consentimiento
- Personal enfermero que no ejecute labor asistencial de forma exclusiva la unidad de emergencias.
- Personal enfermero que no cuente con un mínimo de 6 meses de labor en la unidad de emergencias.

## Muestra

Se constituirá de 95 profesionales que desarrollan labores asistenciales en el servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima . Dicha cantidad muestral podrán ser conseguidos aplicando la fórmula de muestra probabilística indicada:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

## DATOS

**N**= Población total (125)

**Z**= Grado de confianza (1.96 = 95%)

**P**= Proporción cuidado enfermero (0.5)

**Q**= Diferencia de 1 -p (0.5)

**d**= Error estándar (0.05)

Implementación de la formula

$$n = \frac{125 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (125 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 95$$

## Muestreo

El muestreo corresponderá al aleatorio y probabilístico, en el que el total del personal enfermero se encontrara consignado en una relación, con código único asignado,todos los

códigos estarán registrados en boletas individuales, las que se introducirán a un ánfora, siendo extraídos los primeros 95 boletas. Conformándose de esta forma un listado de 95 enfermeros a los que se les administrará las herramientas correspondientes.

### 3.6. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
V1 (Resiliencia)	Es la capacidad del enfermero de afrontar las dificultades que se le presenta, superarlas (salir airoso) o ser transformado por estas, comprende las dimensiones; ecuanimidad, sentirse bien solo, perseverancia, confianza en sí mismo y satisfacción (21).	Es la capacidad que presenta un enfermero del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario, estatal de Lima para afrontar dificultades propias del servicio asistencial que presta y salir airoso. La valoración de esta capacidad será determinada por medio de las dimensiones satisfacción personal perseverancia, confianza en sí mismo, sentirse bien solo, y ecuanimidad, cada uno con sus indicadores, comprendidos en el dispositivo de resiliencia de Wagnild y Young, con valores finales de: Alto, Bajo y Medio.	Ecuanimidad	-Obligación -Importancia -Lamento -Asertivo	Ordinal	Nivel Alto de Resiliencia (42 – 50) Puntos (ptos)
			Sentirse bien sólo	-Planificación -Metas -Orden -Soledad		
			Confianza en sí mismo	-Organización -Independiente -Tiempo -Tarea -Alegría		
			Perseverancia	Interés Metas Tolerancia Confianza Credibilidad		
			Satisfacción personal	Puntualidad Auto concepto Motivación Energía Proactividad		Nivel Bajo de Resiliencia (25 – 32) Ptos

---

V2 (Estrés laboral)	Es la reacción emocional y física que presentan los profesionales enfermeros ante una afectación o daño que es generado por el desequilibrio entre las demandas y las capacidades percibidas para poder afrontar estas demandas (25).	Son las reacciones emocionales y físicas que manifiestan los profesionales enfermeros de la unidad de emergencias de establecimiento hospitalario estatal de Lima, ante algún daño ocasionado por la inestabilidad entre las demandas y la capacidad percibida para hacer frente a demandas en el ámbito de la labor asistencial que cumplen. Dicho nivel de estrés será valorado por intermedio de las dimensiones social, psicológica y física, contenidas en el instrumento Nursing Stress Scale (NSS), el que comprende valores finales tales como: alto, medio y bajo	Dimensión Física	- Carga laboral - Tiempo - Tarea ejecutada	Dimensión Psicológica	- Padecimiento - Fallecimiento -El Grado de preparación profesional -Grado de soporte	Ordinal	Nivel Alto de Estrés Laboral (92 – 120) Ptos	Nivel Medio de Estrés Laboral (63 –91) Ptos	Dimensión Social	-Conflicto con personal de salud -Insuficiente personal	Nivel Bajo de Estrés Laboral (34 – 62) Ptos
---------------------------	---	--	------------------	--	-----------------------	--	---------	--	---	------------------	--	---

---

### **3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Se implementará técnicas e instrumentos que se precisan a continuación, según se indica:

##### **Variable 1: Resiliencia**

Se aplicará como técnica la encuesta administrando como herramienta la reconocida escala de resiliencia de Young y Wagnild

##### **Variable 2: Estrés Laboral**

Se aplicará como técnica una encuesta administrando herramientas, escala Nursing Stress Scale (NSS).

#### **3.7.2. Descripción de Instrumento**

##### **3.7.2.1. Instrumento para medir Variable 1: Resiliencia**

El dispositivo que simplificará la valoración variable 1 corresponde a escala de resiliencia de Young y Wagnild, la que fue creada por Wagnild GM en Estados Unidos, el periodo 1993, y adaptada al idioma español por Ruiz G y López A, en Málaga España, el 2012. La versión referente para tener en cuenta para la aplicación del instrumento en el presente trabajo corresponde a la adaptación a la realidad peruana propuesta por Córdova L y Vega S, durante el periodo 2020 (49).

Este dispositivo es administrado en diversos ámbitos de enfermería, comprende 25 ítems formulados, los que se encuentran adscritos a 5 dimensiones, según se indica; satisfacción personal, perseverancia, confianza en sí mismo, ecuanimidad, y sentirse bien solo,

El dispositivo por aplicarse corresponde a una escala tipo Likert, dispone de un patrón de alternativas dicotómicas con alternativas de Verdadero y Falso, cuyos valores asignados corresponden a; Verdadero = 02 ptos, y Falso = 01 ptos.

A su vez, cuenta con una escala de medición ordinal, y una escala valorativa que se detalla a continuación:

-Nivel de Resiliencia Alto: comprendido de 42/ 50 ptos

-Nivel de Resiliencia Medio: comprendido de 33 /41 ptos

-Nivel de Resiliencia Bajo: comprendido de 25 /32 ptos

### **3.7.2.2. Instrumento para medir Variable 2: Estrés Laboral**

Dispositivo, viabilizará la mensuración de variable 2 a través de la escala conocida como Nursing Stress Scale (NSS), la que fue creada por Gray Toft, en Estados Unidos, el año 1981. La versión fue adaptada al español por Mas R en Valencia España, el año 1998. La versión referente para tener en cuenta para la aplicación del instrumento en el presente trabajo corresponde a la adaptación a la realidad peruana propuesta por Carrasco O y colaboradores, durante el periodo 2020 (50).

Este dispositivo es aplicado en diversos ámbitos de la salud, comprende 34 ítems, los que se están incorporados en 3 dimensiones, según se indica; dimensión, social, psicológica y física respectivamente.

La herramienta por aplicarse corresponde a una escala tipo Likert, cuenta con un patrón de alternativas politómicas con alternativas, tales como: Siempre = 05 ptos, Casi Siempre = 04 ptos, A veces = 03 ptos, Casi Nunca = 02 ptos, y Nunca = 01 ptos.

A su vez, cuenta con una escala de medición ordinal, y una escala valorativa que se detalla a continuación:

- Nivel de Estrés Laboral Alto: comprendido de 92/ 120 ptos
- Nivel de Estrés Laboral Medio: comprendido de 63 /91 ptos
- Nivel de Estrés Laboral Bajo: comprendido de 34 /62 ptos

### **3.7.3. Validación**

#### **3.7.3.1 Validación Variable 1: Resiliencia**

Para la validación del instrumento se analizó las evidencias psicométricas de la escala de resiliencia de Wagnild y Young en muestra representativa de 100 trabajadores asistenciales de un hospital, evidenciándose una validez de constructo a través de la correlación ítem/test, la que reflejo valores entre 0.305 y 0.520, lo que refiere que el nivel de discriminación de todos los ítems es aceptable (49).

#### **3.7.3.2 Validación Variable 2: Estrés Laboral**

La validez de contenido del instrumento fue evaluado a través de la prueba V de Aiken, obteniéndose un valor de 0.98, el que se determinó sobre la evidencia psicométrica de 60 enfermeras de servicios críticos en un hospital público en Chimbote (50).

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### **3.7.4.1 Confiabilidad de la Variable 1: Resiliencia**

Para determinar confiabilidad aplicamos el Alfa de Cronbach. Esta valoración final correspondió a 0,701, valoración cuantitativa que avala la confiabilidad del instrumento (49).

#### **3.7.4.2 Confiabilidad de la Variable 2: Estrés Laboral**

Para determinar la confiabilidad aplicamos el Alfa de Cronbach. Esta valoración final correspondió a 0,919, valoración cuantitativa que avala la confiabilidad del instrumento (50).

#### **3.7.4.3 Plan de Procesamiento y análisis de datos**

Para iniciar análisis y evaluación de data correspondiente, primero gestionaremos autorización del establecimiento hospitalario de salud donde se realizará la exploración, con el objetivo de garantizar que la recopilación de data se realice en el momento adecuado.

Una vez alcanzada la anuencia, se coordinará con la instancia correspondiente la relación y planificación horaria de enfermería, de manera que puedan participar los profesionales enfermeros de manera adecuada y eficaz en la exploración.

Previo a la administración de los dispositivos para la recolección, se proporcionará a los administrados información detallada acerca de la exploración, liberándose las preocupaciones que se presenten, y se requerirá la firma del consentimiento informado. En relación con el tiempo que requerirá la utilización de los dispositivos, se anticipa que cada uno extenderá un lapso de 25 minutos.

En cuanto al procesamiento y evaluación de la información recolectada, inicialmente se llevará a cabo la organización de los datos en formato Excel, para posteriormente procesar los datos en SPSS 26, el que, mediante un procedimiento simplificado, proporcionará entre otros aspectos las frecuencias correspondientes, valores de la tendencia central, etc. Estas conclusiones se plasmarán en tablas y presentaciones gráficas para su correcta apreciación, valoración e informe final.

### **3.8 Aspectos éticos**

En el efectivo desarrollo de la exploración se considerarán elementos éticos básicos que se vinculan con la salvaguarda de aspectos constitutivos de los participantes en la exploración. Por tal, se prioriza tener en cuenta los principios bioéticos que se indican a continuación:

#### **Principio de Justicia**

Se desarrollará desde el punto de vista de un sistema igualitario, que establece el pleno derecho de los deberes y beneficios equitativos (51). Se enfatiza que los partícipes en la exploración recibirán un trato equitativo.

#### **Principio de Autonomía**

Consiste en respetar la voluntad de los participantes al momento de aplicar el estudio (52). Por lo que, los partícipes de la exploración podrán optar por retirarse de la pesquisa en el momento lo crean conveniente.

**Principio de Beneficencia**

La beneficencia es entendida por toda acción que permita alcanzar el bienestar del prójimo (53). En este sentido, toda acción, actividad o tarea que se desarrolle para con los participantes estará orientada a garantizar su bienestar.

**Principio de no maleficencia**

Las actividades, acciones y/o tareas que se ejecuten para con los participantes de la exploración, se enmarcarán en la previsión de no afectación social, psicológica, y/o física (54). A cada participante se le hará de conocimiento detallado de las actividades que tendrán que desarrollar, y las acciones de previsión que se ejecutan a efecto no generar afectación alguna.

**IV. ASPECTO ADMINISTRATIVO**

**4.1. Cronograma de actividades**

ACTIVIDAD	2025																			
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Determinar problemática																				
Búsqueda de bibliografía																				
Desarrollo: marco teórico																				
Desarrollo: justificación de exploración																				
Desarrollo: delimitación																				
Desarrollo de la metodología																				
Desarrollo del muestreo, y población																				
Desarrollo de dispositivos psicométricos y técnicas																				
Aspectos bioéticos																				
Plan de proceso y análisis de data																				
Aspectos de tipo administrativo																				
Anexo																				
Validación del Proyecto																				
Presentación: Proyecto																				
Correctivo: Proyecto																				
Validación del proyecto																				
Puesta en marcha del Proyecto																				
Reporte final																				

#### 4.1. Recursos Financiero y Humano

Recursos	Precio Unidad S/.	Cantidad	Total S/.
Archivador	10	1	10
Perforador	20	1	20
Engrapador	30	1	30
Papel Carta / millas	40	2	80
Tinta impresión	50	3	150
USB	40	1	40
Conector USB	30	1	30
PC	3000	1	3,000
Mouse	50	1	50
<b>Servicios</b>			
Fotocopia	0.20	200	40
Espiralado	50	2	100
<b>Gasto Administrativo</b>			
Traslado/movilidad	20	10	200
Ración alimentaria	20	20	400
Internet	250	6	1500
Telefonía móvil	200	6	1200
<b>TOTAL</b>			<b>6,850.00</b>

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. WHO Mental Health Atlas 20: OMS. [Sitio Web]. Ginebra: OMS; 2021. Disponible en: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272735/9789241514019-eng.pdf?ua=1>
2. Organización Panamericana de la Salud. Situación de la Salud Mental Panamericana: OPS/AI. [Sitio Web]. Washington: OPS; 2022. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&view=download&category\\_slug=29-es-9250&alias=43815-csp29-fr-s-815&Itemid=270&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=29-es-9250&alias=43815-csp29-fr-s-815&Itemid=270&lang=es)
3. Valderrama E, Polino Y. Estrés Laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica, Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias administrativas]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3960/Eli\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3960/Eli_Trabajo_Bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
4. Maldonado E. Factores Estresores Laborales y Resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la salud]. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega; 2019. Disponible en: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4608/TESIS\\_MEZA\\_PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4608/TESIS_MEZA_PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
5. Ministerio de Salud. Boletín Epidemiológico 30- 2021- Casos de COVID -19 [Sitio Web]. Lima: MINSA 2021.]. Disponible en: [https://www.dge.gob.pe/epipublic/uploads/boletin/boletin\\_202130\\_06\\_075509.pdf](https://www.dge.gob.pe/epipublic/uploads/boletin/boletin_202130_06_075509.pdf)
6. Turale S. Challenging times: ethics, nursing, and the COVID 19 pandemic. International Nurs Rev [Internet]. 2021; 77(18): 206- 216. [citado 28 de diciembre del 2024]; Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/?term=STRESS+IN+NURSING+IN+SARVS+COV+2&size=20&filter=simsearch2.ffrft&filter=simsearch3.fft>
7. Bohlken J. COVID 19 Pandemic: Stress Experience of Healthcare Workers – A Short Current Review [Internet]. 2021; 19(4): 1-18. [citado 28 de diciembre del 2024]; Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32340048/>

8. Chidiebere O. The impact of COVID pandemic on mental health or Nurses. *International Nursing Review* [Internet]. 2020; 8(5): 506-517. [citado 28 de diciembre del 2024]; Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32901781/>
9. Morley G. Covid 19: Ethical Challenges for Nurses. *Journal of the American Medical Association* [Internet]. 2020; 323(11): 1061-1069. [citado 28 de diciembre del 2024]; Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32410225/>
10. Vlaidy N. Nurses perceptions and demands regarding COVID 19 care delivery in critical care units and hospital services. *The Lancet* [Internet] 2021; 395(102): 497-506. . [citado 28 de diciembre del 2024]; Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33172732/>
11. Zahra K, Akbar V, Nader S, Bennam K, Mohammad M. Evaluando los determinantes de la resiliencia y el estrés laboral en enfermeros de los servicios de urgencias. *Eferm BMC* [Internet]. 2025;24(1):35-42. [Consultado el 11 de diciembre del 2024]; Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-025-02691-z>
12. Shouzhi Z, Hongging Y. Estudió sobre el trastorno de estrés postraumático, la resiliencia profesional y el apoyo organizacional percibido por enfermeras de emergencias. *Acceso Abierto* [Internet]. 2025;(38562):128-168. [Consultado el 15 de abril del 2026]; Disponible en: <https://www.nature.com/articles/s41598-025-22378-4>
13. Ye L, Xu Y, Cui L, Zhang Q, Li Q, Zhou H, et al. Relación entre los factores del estrés laboral y la resiliencia en enfermeras de urgencias: un análisis de red transversal *Adv Nurs* [Internet]. 2025;24(35):12-68. [Consultado el 11 de diciembre del 2024]; Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/41157805/>
14. Zhou| Y, Zhou D, Li Q, Wu Y, Wong X, Feng A, et al. Estrés laboral, implicación en el trabajo y la resiliencia del equipo de enfermeras de emergencias clínica. *Enfermería de Urgencias Internacional* [Internet]. 2023;69(4):29-31. [Consultado el 15 de abril del 2029]; Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X23000381>
15. Zaki A, Zienab I, Ibrahim F. Relación entre estrés, burnout y resiliencia en enfermeros del departamento de emergencia durante la pandemia del COVID. *Basic Researchs* [Internet]. 2022;13(1):89-97. [Consultado el 15 de abril del 2026]; Disponible en: [https://journals.ekb.eg/article\\_227801\\_db94de1c111653b5bc4421cdf3e644d6.pdf](https://journals.ekb.eg/article_227801_db94de1c111653b5bc4421cdf3e644d6.pdf)

16. Marchena N. Tras bastidores: Estrés y Resiliencia en enfermeros peruanos durante el COVID 19. *PsiqueMag* [Internet]. 2024;13(1):89-97. [Consultado el 15 de abril del 2026]; Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/2819>
17. Ccorahua y Rodolfo. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el Hospital Rezola de cañete, 2022 ;13(1):89-97. [Consultado el 15 de abril del 2026]; Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4873](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4873)
18. Barreto J. Salud mental en enfermeros de áreas COVID 19:entre la resiliencia y los estresores laborales. 2023 ;32(4):89-97. [Consultado el 15 de abril del 2026]; Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e14505>
19. Rodríguez J. Resiliencia y Estrés Laboral en enfermeros colaboradores de un hospital de Cusco, 2024. [tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Cusco: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible desde: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149994/Rodriguez\\_LJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149994/Rodriguez_LJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Huamani S. Resiliencia y estrés laboral en profesional enfermero de áreas de emergencia de un hospital de Ayacucho, 2023. [tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible desde: [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)
21. Chih Lin . Resiliencia profesional entre enfermeras que trabajan en un departamento de emergencias abarrotado en Taiwán. *Emergency Nursing*. [Internet]. 2022; 42(1): 44-50. . [citado 28 de diciembre del 2024]; Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X18300697>
22. Arbuzia M. The effect of resilience training on quality of work life (QoWL) and job stress of nurses in emergency department of shahid mohammadi hospital in Bandar Abbas. *Journal of Evolution of Medical and Dental Sciences*. [Internet]. 2022; 8(42): 3161-3165. Disponible en: DOI:10.14260/jemds/2019/685
23. Magtibay L. Decreasing Stress and Burnout in Nurses: Efficacy of Blended Learning with Stress Management and Resilience Training Program. *J Nurs Adm*. [Internet]. 2022; 47(5): 391-395. [citado 28 de diciembre del 2024]; Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28727625/>

24. Magtibay L. Efectos del entrenamiento de enfermeros en resiliencia emocional sobre el estrés percibido, las emociones positivas y negativas y la calidad del sueño. *Rev Arg Clin Psi*. [Internet]. 2023; 28(2): 199-209. [citado 15 de enero del 2025]; Disponible en: [https://www.revistaclinicapsicologica.com/pdf\\_files/trabajos/vol\\_28/num\\_2/RACP\\_28\\_2\\_199\\_AOR7ZOK8G6.pdf](https://www.revistaclinicapsicologica.com/pdf_files/trabajos/vol_28/num_2/RACP_28_2_199_AOR7ZOK8G6.pdf)
25. Najarro. Factores Estresores Laborales y Resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la salud]. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega; 2022. Disponible en: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4608/TESIS\\_MEZA\\_PIL\\_AR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4608/TESIS_MEZA_PIL_AR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
26. Barrios. Estresores Laborales y Resiliencia en enfermeras de los servicios de Medicina del Hospital Honorio Delgado. 2021. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la salud]. Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5137/ENbaavvj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. 19. Cardenas, y Quispe. Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco. 2021. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Cusco: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/879>
28. Castillo. Estresores Laborales y Resiliencia en enfermeras de un Hospital Público. 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la salud]. Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5137/ENbaavvj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Arrogante O, Pérez A, Aparicio E. Recursos personales relevantes para el bienestar psicológico en el personal de enfermería. *Enfermería Intensiva* [Internet]. 2021; 27(1): 42-45. [citado 15 de enero del 2025]; Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-recursos-personales-relevantes-el-bienestar-S113023991500084X>

30. Caro P, Rodriguez B. Potencialities of resilience of nursing professionals. *American. Index Enferm* [Internet] 2022; 27(12): 1132-1296. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000100009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000100009)
31. Guil R, Ruiz P, Merchan A, Zavas A, Gomez R. cáncer de mama y resiliencia: el controvertido papel de la inteligencia emocional percibida. *Psico Advance* [Internet]. 2022; 15(11): 391–395. [citado el 08 de marzo 2025]; Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7769870/>
32. Rickard G. Organizational intervention to reduce occupational stress and turnover in hospital nurses in the Northern Territory. Australia. *Colegien* [Internet] 2018; 19(4):211-221. [citado el 22 de marzo del 2025] Disponible en: [https://www.collegianjournal.com/article/S1322-7696\(12\)00062-5/fulltext](https://www.collegianjournal.com/article/S1322-7696(12)00062-5/fulltext)
33. Organización Internacional del Trabajo. OIT/WHO Report Estres en el Trabajo: Un reto colectivo [Sitio web]. Ginebra: OIT; 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
34. Porcel A, Barrientos S, Bermúdez S, Fernández E, Bueno M, Badanta B. Escala de estrés de enfermería, versión en español: actualización de sus propiedades psicométricas y validación de una versión abreviada en entornos hospitalarias de cuidados agudo. *Ent. J. Environ. Res. Salud.* [Internet] 2022; 17(22):18-25. [citado el 22 de marzo 2025] Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/22/8456/htm>
35. Trigueros J. Estandarización de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. *Revista Iberoamericana de Psicología.* [Internet] 2021; 13(2):12-20. [citado 15 de marzo del 2025]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432011.pdf>
36. Amaranto D. Organizational intervention to reduce occupational stress and turnover in hospital nurses in the Northern Territory. Australia. *Colegien* [Internet] 2018; 19(4):211-221. [citado el 22 de marzo del 2025] Disponible en: [https://www.collegianjournal.com/article/S1322-7696\(12\)00062-5/fulltext](https://www.collegianjournal.com/article/S1322-7696(12)00062-5/fulltext)
37. Organización Internacional del Trabajo. OIT/WHO Report Estres en el Trabajo: Un reto colectivo [Sitio web]. Ginebra: OIT; 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

38. Sullivan V, Hughes V, Wilson DR. Nursing Burnout, and Its Impact on Health. *Nurs Clin North Am.* [Internet]. 2022;57(1):153-169. [citado 15 de enero del 2025]; Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35236605/>
39. Phillips K, Knowlton M, Riseden J. Emergency Department Nursing Burnout and Resilience. *Adv Emerg Nurs J.* [Internet]. 2022;44(1):54-62. [citado 15 de enero del 2025]; Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35089283/>
40. Aiken LH, Lasater KB, Sloane DM, Pogue CA, Fitzpatrick Rosenbaum KE, Muir KJ, McHugh MD; US Clinician Wellbeing Study Consortium. Physician and Nurse Well-Being and Preferred Interventions to Address Burnout in Hospital Practice: Factors Associated with Turnover, Outcomes, and Patient Safety. *JAMA Health Forum.* [Internet]. 2023; 7;4(7):231-259. [citado 15 de enero del 2025]; Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37418269/>
41. Marshman C, Hansen A, Munro I. Compassion fatigue in mental health nurses: A systematic review. *J Psychiatr Ment Health Nurs.* [Internet]. 2022;29(4):529-543. [citado 15 de enero del 2025]; Disponible en: doi: 10.1111/jpm.12812.
42. Hamaideh S, Abu A, Al-Modallal H, Masa'deh R, Hamdan-Mansour A, ALBashtawy M. Perceived Stress and Resilience Among Psychiatric Nurses Working in Inpatients Units. *Rev Hosp Top.* [Internet]. 2024;2(15):1-9. [citado 15 de enero del 2025]; Disponible en: doi: 10.1080/00185868.2024.2383912.
43. Aiken H, Sermeus W, McKee M, Lasater KB, Sloane D, Pogue CA, Kohonen D, Dello S, Maier CBB, Drennan J, McHugh MD; Magnet4Europe Consortium. Physician and nurse well-being, patient safety, and recommendations for interventions: cross-sectional survey in hospitals in six European countries. *BMJ Open.* 2024;12(2):99-102. [citado 15 de enero del 2025]; Disponible en: doi: 10.1136/bmjopen-2023-079931.
44. Catarelli B, Nobles P, Aull M, Yi F. Evaluating Burnout and Resiliency in New Graduate Nurses: A Cross-sectional Study. *J Nurs Adm.* 2023;1;53(5):259-265. [citado 15 de enero del 2025]. Disponible en: doi: 10.1097/NNA.0000000000001279.
45. Bardales F. Estresores Laborales y Resiliencia en enfermeras de un Hospital Público. 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la salud]. Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa; 2022. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5137/ENbaavvj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

46. Aparicio E. Recursos personales relevantes para el bienestar psicológico en el personal de enfermería. *Enfermería Intensiva* [Internet]. 2021; 27(1): 42-45. [citado 15 de enero del 2025]; Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-recursos-personales-relevantes-el-bienestar-S113023991500084X>
47. Canelo J, Sardón M, Iglesias H. Metodología de investigación en salud laboral. *Med Segr Trab* [Internet] 2021; 57(4):192-200. [citado el 22 de marzo del 2025] Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2010000400009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000400009)
48. Castro M. La enfermería y la investigación. *Revista Médica Clínica* [Internet] 2023;20(1):14-51. [citado el 22 de junio 2021]; Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300531>
49. Córdova L, Vega S. Evidencias psicométricas de la escala de resiliencia de Wagnild y Young en una muestra peruana del personal asistencial hospitalario. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [Fecha de acceso 16 de setiembre del 2021]. URL Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48887/C%c3%b3rdova\\_ALLY-Vega\\_BSD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48887/C%c3%b3rdova_ALLY-Vega_BSD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
50. Carrasco O, et al. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia del COVID 19. *Gaceta Sanitaria* [Internet] 2021; 1(1): 5-6. [citado 15 de marzo del 2025]; Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/1566>
51. Preciado M. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. *Rev Iber Amer Cien Sal.* [Internet] 2022; 7(8):192-200. [citado 15 de marzo del 2025]; Disponible en: [http://Dialnet-AnalisisPsicometricoDeLaEscalaDeEstresParaProfesio-5662128%20\(1\).pdf](http://Dialnet-AnalisisPsicometricoDeLaEscalaDeEstresParaProfesio-5662128%20(1).pdf)
52. Mora L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. *Revista cubana de salud y ciencia.* [Internet] 2017; 85(6): 58-64. [citado 15 de marzo del 2025]; [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21762015000200009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21762015000200009)

53. Santés C. Diseño y validez de un cuestionario sobre aplicación de principios bioéticos. Rev Med UV. [Internet]. 2021; 17(8):8-17. [Consultado el 10 de diciembre del 2024]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=103700>
54. Martín S. Aplicación de principios éticos a la metodología de investigación. Rev Med UV. [Internet]. 2021;18(8):52-65. [Consultado el 11 de diciembre del 2024]; Disponible en: [https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58\\_59\\_02.pdf](https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf)

## ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el vínculo existente entre la resiliencia y EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b></p> <p>¿Cuál es el vínculo existente entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión ecuanimidad, y EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión sentirse bien solo, y el EL en enfermeros de la unidad de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión confianza en sí mismo, y EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión perseverancia, y el estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia y el EL en enfermeros de la unidad de emergencias de establecimiento hospitalario estatal de Lima.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b></p> <p>Determinar cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión ecuanimidad y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima.</p> <p>Determinar cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión sentirse bien solo y el EL en enfermeros del servicio de emergencias, de establecimiento hospitalario estatal de Lima.</p> <p>Determinar cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión confianza en sí mismo y el EL en enfermeros del servicio de emergencias, de un establecimiento hospitalario estatal de Lima.</p> <p>Determinar cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión perseverancia y el EL en enfermeros de la unidad de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Ha: Existe, vínculo inverso y significativo entre; la resiliencia y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario, estatal de Lima, 2025</p> <p>Ho: No existe, vínculo inverso y significativo entre; la resiliencia y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>He1: Existe, vínculo inverso y significativo; entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión ecuanimidad y el EL en enfermeros del servicio de emergencias, de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025</p> <p>He2: Existe vínculo inverso y significativo entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión sentirse bien solo y el EL en enfermeros de la unidad de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025</p> <p>He3: Existe, vínculo inverso y significativo; entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión confianza en sí mismo y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025</p>	<p><b>Variable 1:</b> Resiliencia</p> <p><b>Dimensiones:</b> D1: Ecuanimidad D2: Sentirse bien a solas D3: Confiar en sí D4: Perseverancia D5: Gratificación individual</p> <p><b>Variable 2:</b> Estrés Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> D1: Física D2: Psicológica D3: Social</p>	<p><b>Tipo de exploración</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Método de la exploración</b></p> <p>Inductivo-Deductivo.</p> <p><b>Diseño</b> Descriptivo, correlacional, con corte transversal</p> <p><b>Población, muestra y muestreo</b></p> <p>N: 125, y n: 95.</p>

<p>¿Cuál es el vínculo que existe, entre la resiliencia según la dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en enfermeros de la unidad de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025?</p>	<p>Determinar cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión satisfacción personal y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario , estatal de Lima.</p>	<p>He4: Existe, vinculo inverso y significativo; entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión perseverancia y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento, hospitalario estatal de Lima, 2025  He5: Existe, vinculo inverso y significativo ;entre la resiliencia de acuerdo con la dimensión satisfacción personal y el EL en enfermeros del servicio de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima, 2025</p>		
--	--	--	--	--

### Anexo 3: Instrumentos de Recolección de Datos

#### ESCALA DE RESILIENCIA DE YOUNG Y WAGNILD

**Instrucciones:** Le requerimos hacer lectura cuidadosa y considerar el tiempo que crea pertinente para responder cada ítem propuesto. Se precisa que las respuestas correspondientes, se ejecutaran registrando una “X” en cada afirmación formulada. donde cada ítem presenta 02 posibles alternativas de respuestas NO y SI. Según se observa en la siguiente escala:

ÍTEMS	DIMENSIONES	NO	SI
		<b>ECUANIMIDAD</b>	
1	Me siento obligado a realizar labores extras algunas veces, así no lo desee		
2	Mi existencia representa una relevancia super especial para mis familiares		
3	En las cosas que no puedo hacer nada, no me lamento		
4	Cuando me encuentro en una situación complicada regularmente puedo ubicar una salida pertinente		
	<b>SENTIRSE BIEN SOLO</b>		
5	Cuando en el trabajo planifico algo, lo llevo a ejecutar		
6	Usualmente observo alcanzar mis objetivos programados en el largo plazo		
7	Suelo realizar las cosas sin el orden respectivo		
8	Si tengo que hacerlo, puedo permanecer solo por tiempo prolongado		
	<b>CONFIANZA EN SI MISMO</b>		
9	Cuando se presenta algún inconveniente por lo general puedo organizarme de alguna manera		
10	Suelo depender de mí mismo, soy altamente independiente		
11	Cuando decido realizar alguna actividad, la ejecuto sin contratiempos		
12	Siento que puedo realizar varias actividades a la vez		
13	Rara vez me interrogo respecto de cuál es el fin de existir y laborar		
14	Por lo general, en el trabajo ubico algún aspecto por el cual alegrarme		
	<b>PERSEVERANCIA</b>		
15	Es más relevante que se mantengan en alto interés las cosas		
16	Me encuentro con orgullo de alcanzar objetivos en la vida		
17	Me permito ser tolerante ante los inconvenientes, puesto que lo he experimentado con anterioridad		
18	Aplico como principio la autodisciplina		
19	Para dar solución a los problemas confié en mí mismo		
20	Soy una persona en la que se puede confiar durante una emergencia		
21	Para ver una situación desde varios puntos de vista, trato de ser plural		
	<b>SATISFACCIÓN PERSONAL</b>		
22	Confianza en su propia persona		
23	Me conservo con motivación en mi entorno		
24	Para hacer lo que debe hacer, tengo la energía suficiente		
25	Ante las personas que no les agrado, trato de ser proactivo		

**ESCALA PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS  
NURSING STRESS SCALE ( NSS )**

Instrucciones: Le requerimos hacer lectura cuidadosa y considerar el tiempo que crea pertinente para responder cada ítem propuesto. Se precisa que las respuestas correspondientes, se ejecutaran registrando una “X” en cada afirmación formulada. donde cada ítem expone 05 posibles sentencias o respuestas Nunca (01 pts), Casi Nunca (02 pts), A veces (03 pts), Casi Siempre (04 pts), Siempre (05 pts). Según se observa en la siguiente escala:

<b>DIMENSION / ITEM</b>	<b>OPCIONES DE MARCADO</b>				
	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>FISICA</b>					
1.Tengo que ejecutar varias acciones no vinculadas con las funciones de enfermería					
2. Necesito tiempo adicional para culminar todos los actos encargados como profesional enfermero					
3. Me han efectuado traslado a otra área con limitación de potencial humano					
4. Existe personal suficiente para coberturar adecuadamente los requerimientos de la unidad.					
<b>PSICOLOGICA</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
5. Le genera afectación entablar dialogo con algún usuario respecto de su deceso inevitable					
6.Le conmueve contemplar el padecer de un paciente					
7. Se le dificulta superar el deceso de algún paciente con quien estableció algún vinculo					
8. Le entristece, el deceso de algún paciente					
9. Le desestabiliza, tomar decisiones respecto de algún paciente en el momento que el medico no se encuentra presente.					
10. Le produce frustración, que un usuario le consulte algo, para lo que no dispone de respuesta.					
11. No cuenta con oportunidades para hacer manifestación de sentimientos no positivos hacia los usuarios.					
12. Le desmoraliza, el no encontrarse aptitudinal mente capacitado para colaborar con los familiares de los pacientes.					
13. Lo confunde, la incertidumbre de no conocer la operatividad de un equipo especializado.					

14. Afecta su estado emocional, la limitada capacidad cognitiva para brindar apoyo de tipo emocional a un usuario.					
15. Le causa temor ejecutar procedimientos que serán experiencias aflictivas para los pacientes.					
16.. No tener conocimiento respecto lo que debe comunicarse al paciente o su familia, respecto de su situación clínica, le genera fastidio de sobremanera.					
17. Le genera susto, el incurrir en error en el tratamiento de una paciente.					
18. Presenta sentimientos de culpabilidad, al no contar con un expertis adecuado para contribuir con los usuarios.					
19. Presenta carencia de posibilidades de expresarse con otros colaboradores de la unidad sobre la problemática relacionada con los usuarios.					
20. Frente al caso clínico de algún usuario que no evidencia mejora, siente bastante impotencia.					
21. Le irritan demasiado, las roturas del equipo técnico.					
22. Le hacen perder la cordura, la atención fuera de horario de los pacientes, y la falta de disponibilidad de personal					
23. Le genera miedo, la no presencia de un galeno al presentarse el deceso de un usuario.					
24. Le produce pánico la no presencia de un galeno durante alguna emergencia.					
<b>SOCIAL</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
25. Presenta roces con el personal médico.					
26. Le enfurece recibir críticas de algún medico					
27.. Lo estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que brinda algún médico.					
28. Contradice al médico, si recomienda desde su punto de vista, algún tratamiento que parece ser inadecuado.					
29. Realiza críticas de los alcances informativos inadecuados que otorga el medico respecto la situación medica del paciente.					
30. Presenta roces con el responsable de supervisión.					
31. La complejidad para laboral con algún colega en concreto, de su área, merma su					

eficacia laboral.					
32. Presenta poca probabilidad de compartir experiencias con personal de su área.					
33. Se le complica el laborar con algún colega ajeno al servicio.					
34. Recibir críticas del supervisor, le genera un sentimiento de odio					

### Anexo 3: Consentimiento Informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPE DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**Título del proyecto:** Resiliencia y estrés laboral en enfermeros de la unidad de emergencias de un establecimiento hospitalario estatal de Lima.

**Nombre de la exploradora:** Lic. Castro García, Lizbeth Viviana

**Propósito de la exploración:** Establecer cuál es el vínculo que existe entre la resiliencia y el EL en el personal enfermero de una unidad de emergencias en un establecimiento hospitalario estatal de Lima.

**Beneficios por participar:** Recibirán como beneficio; el conocer los resultados de la exploración en que son partícipes, entre otros aspectos.

**Inconvenientes y riesgos:** No existen.

**Costo por participar:** Ninguno.

**Confidencialidad:** Los datos personales serán aplicados solo en la exploración.

**Renuncia:** En el momento que desee

**Consultas posteriores:** Si presenta alguna inquietud, puede dirigirse a Lic. Lizbeth Viviana Castro García, quien está a cargo de la exploración (teléfono celular N.º989939821 o al correo: vcastrolg@hotmail.com

**Contacto con el Comité de Ética:** De estimarlo pertinente. Dirigirse a los responsables de Ética de la Universidad Norbert Wiener, sito en Av. Arequipa 964, Lince, telefono ..... anexo ....., correo: comité\_etica@uw.edu.pe.

**Participación voluntaria:** Afirmo que mi involucramiento en la pesquisa es estrictamente voluntario.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO** Declaro que he comprendido los aspectos vinculados con la ejecución de la exploración. En virtud de aquello brindo la siguiente información.

Nombre y apellido del participante	Firma o huella digital
DNI N.º:	
Telefono N.º	
Correo virtual	
Nombre y apellido del explorador	Firma
DNI N.º	
Teléfono N.º	
Nombre y apellido del encargado de encuesta	Firma
DNI N.º	
Teléfono N.º	

**Anexo 4: Reporte Turnitin**




# 12% 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

- 11%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

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

-  **Texto oculto**  
68 caracteres sospechosos en N.º de página  
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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

- 11% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 9% 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	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-30	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-06-14	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-12	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-03-16	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad de las Islas Baleares on 2025-05-21	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-02	<1%
8	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Higher Education Commission Pakistan on 2025-07-22	<1%
10	Internet	hdl.handle.net	<1%
11	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%