



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD**  
**MENTAL Y PSIQUIATRÍA**

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio  
estatal en Chota, 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Idrogo Zamora, Dany Isela

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-5546-5943>

**Asesora:** Mg. Valverde Romero, Nelly Edith

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-7631-4822>

**Lima – Perú**

**2025**

 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>

Yo, Dany Isela Idrogo Zamora, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN NOSOCOMIO ESTATAL EN CHOTA, 2025" Asesorado por el docente: Nelly Edith Valverde Romero, DNI 15600657, ORCID 0009-0007-7631-4822, tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis) % con código OID: 14912:537354867 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.



.....  
 Dany Isela Idrogo Zamora  
 DNI: 70054477



.....  
 Nelly Edith Valverde Romero  
 DNI: 15600657

Lima, 07 de diciembre de 2025

## **DEDICATORIA**

A Dios, por convertirse en mi guía y fuente de fuerza y sostén, a mis queridos padres por su amor incondicional y apoyo infinito.

## **AGRADECIMIENTO**

Manifiesto mi sincera gratitud a la Universidad Norbert Wiener por darme preparación académica y al personal de Enfermería del Hospital Chota por su valiosa colaboración y apoyo en la realización de esta investigación.

## INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRAC.....	viii
<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>1</b>
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
<b>1.3. Objetivos de la investigación .....</b>	<b>5</b>
1.3.1. Objetivo general .....	5
1.3.2. Objetivos específicos .....	5
<b>1.4. Justificación de la investigación .....</b>	<b>6</b>
1.4.2. Metodológica.....	7
1.4.3. Práctica.....	8
<b>1.5. Delimitación de la investigación.....</b>	<b>8</b>
1.5.1. Temporal .....	8
1.5.2. Espacial .....	8
1.5.3. Población o unidad de análisis .....	9
<b>2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>9</b>
2.1. Antecedentes .....	9
2.3. Bases teóricas .....	14
2.4. Formulación de hipótesis .....	25
2.4.1. Hipótesis general .....	25
2.4.2. Hipótesis específicas .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>25</b>
3.1. Método de la investigación: .....	25
3.2. Enfoque de la investigación:.....	26
3.3. Tipo de investigación: .....	26
3.4. Diseño de la investigación:.....	26

<b>3.5. Población, muestra y muestreo .....</b>	<b>27</b>
<b>3.6. Variables y operacionalización .....</b>	<b>29</b>
<b>3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>30</b>
<b>3.7.1. Técnica.....</b>	<b>30</b>
<b>3.7.2. Descripción del instrumento.....</b>	<b>30</b>
<b>3.7.3. Validación. ....</b>	<b>31</b>
<b>3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....</b>	<b>31</b>
<b>3.9. Aspectos éticos .....</b>	<b>32</b>
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>34</b>
<b>4.1. Cronograma de actividades.....</b>	<b>34</b>
<b>4.2. Presupuesto .....</b>	<b>34</b>
<b>5. REFERENCIAS.....</b>	<b>35</b>
<b>Anexos 1: .....</b>	<b>45</b>
<b>Anexos 2: Instrumentos.....</b>	<b>46</b>
<b>Anexo 3: formato de consentimiento informado.....</b>	<b>51</b>

## RESUMEN

La finalidad principal de esta investigación, es determinar la asociación entre el estrés ocupacional y la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025, durante el periodo de junio a diciembre 2025. Estudio con enfoque cuantitativo, corresponde al tipo aplicada y presenta un diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. La población a estudiar estará integrada por 70 profesionales de enfermería, aplicándose un censo poblacional. Con el fin de recopilar información se emplearán dos herramientas: Escala de Estrés Laboral de Morales D y Escala de Resiliencia de Connor-Davidson. Ambos instrumentos tienen evidencia de validez y adecuados niveles de confiabilidad ( $\alpha=0,901$  y  $\alpha=0,838$ , respectivamente). El análisis de la información se realizará mediante el programa estadístico SPSS en su versión 29, empleando análisis descriptivo e inferencial. Para establecer la asociación entre estas variables se aplicará la prueba de correlación de Spearman. La investigación se desarrollará en estricto cumplimiento de los principios éticos de justicia, autonomía, beneficencia y no maleficencia, asegurando la participación libre, la obtención del consentimiento informado y la protección de la confidencialidad de los datos recopilados.

**Palabras clave:** Estrés laboral, resiliencia, enfermería, factores laborales. **DeCS**

## ABSTRAC

The main purpose of this research is to determine the association between occupational stress and resilience in nursing staff at a state hospital in Chota 2025, during the period from June to November 2025. This is a quantitative study, corresponding to the applied type and presenting a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The study population will consist of 70 nursing professionals, using a population census. Two tools will be used to collect information: the Morales D Work Stress Scale and the Connor-Davidson Resilience Scale. Both instruments have evidence of validity and adequate levels of reliability ( $\alpha=0.901$  and  $\alpha=0.838$ , respectively). The information will be analyzed using the statistical program SPSS version 29, employing descriptive and inferential analysis. Spearman's correlation test will be applied to establish the association between these variables. The research will be conducted in strict compliance with the ethical principles of justice, autonomy, beneficence, and non-maleficence, ensuring free participation, obtaining informed consent, and protecting the confidentiality of the data collected.

**Keywords:** Work stress, resilience, nursing, work factors, mental health.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Hoy en día, el estrés en el trabajo constituye un tema que genera cada vez más preocupación en todo el mundo, sobre todo entre quienes forman parte del personal de enfermería (1). Muchos estudios han demostrado que los profesionales de la enfermería suelen vivir altos niveles de tensión laboral debido a la naturaleza misma de su labor, que implica jornadas extensas, una fuerte carga emocional y la constante exposición a situaciones críticas, como emergencias y pérdidas de vida (2,3). Este tipo de estrés no solo repercute en el bienestar del trabajador de salud, sino que, además; impacta en la calidad de la atención que brindan a sus pacientes (4). La resiliencia, entendida como la habilidad para afrontar las dificultades y salir adelante, ha llegado a ser un recurso clave para quienes ejercen la enfermería, ayudándoles a sobrellevar el estrés que conlleva su labor diaria (5).

Cuando el personal de enfermería no desarrolla suficiente resiliencia, las consecuencias pueden ser serias, tanto para su bienestar como para la atención que brindan. Un estudio publicado por la revista BMC Nursing en el año 2021 (6), señala que los enfermeros con niveles bajos de resiliencia son más propensos a sufrir agotamiento, estrés y depresión. Esta condición puede afectar la calidad de la atención brindada a los pacientes e incrementar el riesgo de cometer errores en su labor diaria. Además, la falta de resiliencia también está asociada con un mayor abandono de la profesión, lo que genera una disminución de profesionales capacitados con experiencia dentro del sistema sanitario (7).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha indicado que, durante los últimos años, el estrés laboral en los trabajadores de la salud ha aumentado notablemente, especialmente a raíz de la pandemia por COVID-19 (8). Dentro de este grupo, el personal de enfermería se ha visto especialmente afectado por determinantes como el exceso de tareas, la falta de insumos, la escasa ayuda institucional y entornos laborales poco desfavorables (9). Todo esto ha generado un mayor desgaste emocional, una disminución en la calidad del cuidado brindado y un aumento en los errores relacionados con la atención médica (10,11).

En los países de las Américas, la tensión ocupacional y la capacidad de resiliencia en el personal de enfermería son temas que vienen cobrando cada vez más relevancia. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) advierte que la presión laboral en el entorno del trabajo es un reto frecuente entre quienes trabajan en el sector salud de la región (12). Investigaciones realizadas en distintos países americanos han mostrado que los profesionales de enfermería enfrentan altos niveles de estrés, en gran parte por la carga excesiva de trabajo, la falta de respaldo institucional y las condiciones laborales poco adecuadas (13,14).

En el Perú, distintas investigaciones han abordado el desafío que representa el estrés el ámbito laboral y la capacidad de resiliencia en los profesionales de enfermería. Por ejemplo, una investigación desarrollada en el nosocomio Rezola (Cañete - Lima) durante el año 2022 reveló que, 45,1 % del de los trabajadores presentaba nivel intermedio de estrés y 12,2 % alto nivel; mientras que, en relación a la resiliencia, el 78 % mostró un nivel intermedio y 9,8 % un alto nivel (15); en otra investigación realizada durante la pandemia, se observó que, cuando el estrés laboral

era más bajo, los profesionales mostraban una mayor capacidad de resiliencia (16); De igual manera, otras investigaciones reportaron que 66,3 % de los profesionales presentaba rango bajo de estrés, el 23,6 % rango intermedio y el 3,5 % rango alto. Respecto a la capacidad de resiliencia, 41,6 % de los profesionales mostraban nivel medio y 39,3 % nivel alto (17). Finalmente, una investigación realizada en un hospital Limeño, se evidenció que, el 76,7 % de los empleados de enfermería presentaba alta carga de tensión laboral (18).

A en ámbito regional, una investigación realizada en el Hospital Regional de Cajamarca en el contexto de la pandemia; en 2022, evidenció que, el 39,2 % del profesional de enfermería presentaban nivel elevado de estrés ocupacional [19]. De igual manera, otro estudio llevado a cabo en la provincia de Jaén en 2021, enfocado en la resiliencia del personal de salud, concluyó que el 36 % de los participantes alcanzaba un nivel intermedio de resiliencia (20).

En la provincia de Chota, hasta el momento no se han identificado investigaciones que aborden específicamente el estrés en el trabajo y la capacidad de resiliencia en este grupo de profesionales de enfermería. La ausencia de investigaciones sobre este tema resulta preocupante, ya existen diversos elementos que estarían contribuyendo al incremento del estrés, entre ellos la sobrecarga de tareas, la limitada disponibilidad de recursos para atender a los pacientes, condiciones laborales poco favorables y la insuficiente presencia de respaldo institucional. Esta situación no solo eleva los niveles de tensión en los profesionales de enfermería, sino que además puede afectar su capacidad de resiliencia, perjudicando su salud tanto mental como la excelencia del cuidado que proporcionan.

Finalmente, comprender el vínculo entre el estrés en el trabajo y la capacidad de resiliencia en el personal de enfermería de un hospital estatal en Chota resulta clave para proponer estrategias que fortalezcan su bienestar y capacidad de enfrentar las dificultades del día a día. Mejorar estas condiciones impactará de manera positiva en los trabajadores de la salud, sino que además se traducirá en un cuidado más seguro y de mejor calidad para los usuarios que visitan este establecimiento de salud.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la asociación del estrés laboral con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota durante el año 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cómo se asocia el estrés ocupacional según su dimensión física, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025?
2. ¿Cómo se asocia el estrés ocupacional en su componente psicológico, con la resiliencia en personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025?
3. ¿Cómo se asocia el estrés ocupacional en su componente social, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar la asociación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar la asociación entre el estrés ocupacional, según su dimensión física, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.
- Identificar la asociación entre el estrés ocupacional, según su dimensión psicológica, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.
- Identificar la asociación entre el estrés ocupacional, según su dimensión social, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal en Chota 2025.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica:**

El presente estudio es relevante desde el fundamento teórico debido a que contribuirá a la comprensión científica de la asociación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería, sustentados por modelos como el Modelo Demandas Control – Apoyo Social de Karasek, el cual explica que el estrés surge cuando las exigencias laborales exceden la capacidad de control y disponibilidad de apoyo social; así como, el Modelo Esfuerzo – Recompensa de Siegrist, que describe el desequilibrio entre la carga laboral y las recompensa recibidas.

Desde el punto de vista de la enfermería, este estudio se vincula con el modelo teórico de Adaptación de Callista Roy, quien sostiene que las personas responden adaptativamente a los estímulos del entorno para mantener el equilibrio.

#### **1.4.2. Metodológica:**

metodológicamente, esta investigación resulta relevante porque se estructura bajo el método hipotético-deductivo, que permite validar teorías previamente desarrolladas mediante la verificación empírica de hipótesis establecidas en torno a la asociación entre las variables planteadas. Se adopta un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional, lo que posibilita describir la realidad en un momento específico sin manipulación de variables. Para la recolección de información se utilizarán instrumentos estandarizados y validados, como la Escala de Estrés Laboral de Morales D y la Escala de Resiliencia Connor-Davidson, asegurando rigurosidad científica y confiabilidad en los resultados.

### **1.4.3. Práctica:**

La importancia de dicho trabajo investigativo radica en que los hallazgos permitirán establecer el rango de estrés laboral y resiliencia del profesional de enfermería en un nosocomio estatal de Chota; aportando evidencia útil para la toma de decisiones institucionales orientadas a promover el bienestar emocional y la salud ocupacional. Los hallazgos facilitaran diseñar estrategias de intervención, como programas de entrenamiento en resiliencia, talleres de manejo de estrés, optimización de recursos, fortalecimiento de apoyo institucional y mejora del clima laboral. Asimismo; la información generada beneficiara de manera directa tanto al personal de enfermería como a los usuarios del servicio, ya que el decrecimiento del estrés y el fortalecimiento de la resiliencia incrementan la calidad del cuidado, la seguridad del paciente y la permanencia del recurso humano especializado.

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

### **1.5.1. Temporal**

El trabajo de investigación se elaborará a partir de junio del año 2025 y finalizará en noviembre del 2025.

### **1.5.2. Espacial**

Este estudio tendrá lugar en un nosocomio estatal ubicado en la provincia de Chota, región Cajamarca, Perú. Esta institución representa un pilar importante en la atención sanitaria de la zona y cuenta con una cantidad considerable de profesionales de enfermería, quienes formarán parte de la población a investigar.

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

Los participantes de este trabajo estarán integrados por profesionales de enfermería que desempeña labores en un nosocomio estatal de Chota.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales:**

Matos A, y colaboradores (21), en Brasil durante el 2022, realizaron un estudio que tuvo como propósito “analizar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en profesionales de enfermería que laboraban en un hospital general”. Investigación cuantitativa, de tipo observacional, no experimental, con enfoque correlacional y diseño transversal, en la que participaron 321 enfermeras. Para recolectar la información, se aplicaron cuestionarios de caracterización sociodemográfica y laboral, además de escalas específicas para calcular el rango de estrés y la resiliencia. Los hallazgos mostraron que, el 54,5 % de los integrantes tuvieron un moderado nivel de resiliencia y el 36,4 % un alto nivel; además, 73,5 % se encontraba en situación de vulnerabilidad frente al estrés ocupacional. El estudio concluye que, la resiliencia es de nivel moderado a alto, acompañada de mayor control en el trabajo y respaldo social, puede coadyuvar a reducir la susceptibilidad al estrés en el entorno del ámbito laboral de enfermería.

Kannappan S, Veigas J. (22) en el año 2022, llevaron a cabo una investigación con el fin de “analizar la relación existente entre el estrés percibido y la resiliencia en enfermeras que laboraban en un hospital de alta especialización”. La investigación, de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, incluyó a 65 profesionales de

enfermería con una experiencia laboral superior a un año. Para la recolección de datos, se aplicaron la Escala de Estrés Percibido (PSS) y la Escala de Resiliencia Connor-Davidson (CD-RISC). Los datos encontrados señalan que, el 61,5 % de las participantes experimentaba niveles moderados de estrés, mientras que, el 73,8 % presentó una resiliencia intermedia. Se encontró una correlación débil entre ambas variables ( $p=0,071$ ) y se identificaron asociaciones con factores como la cantidad turnos nocturnos, el nivel de formación académica y la intensidad del estrés experimentado. Esta investigación concluyó que, gran parte de las enfermeras y enfermeros mostraban un moderado nivel de estrés acompañado de una resiliencia de tipo intermedio, destacando que las profesionales solteras mostraban mayor resiliencia en comparación con las comprometidas.

Shirali G y colaboradores (23), en Irán durante el 2021 realizaron un estudio con la finalidad de “examinar la resiliencia de las enfermeras frente al estrés laboral durante la pandemia de COVID-19”. Trabajo cuantitativo, observacional y nivel relacional, la cual participaron 400 enfermeras que estuvieron expuestas directamente al virus. Para la recolección de datos se utilizaron la Escala de Resiliencia Connor-Davidson (CD-RISC) junto con el Cuestionario de Estrés ocupacional de Osipow. Entre los hallazgos se evidenciaron que, los profesionales de enfermería que trabajaban en contacto con pacientes con COVID-19 experimentaban niveles significativamente más altos de estrés laboral y, al mismo tiempo, mostraban una resiliencia menor en comparación con quienes no estuvieron expuestas. Los resultados muestran que el 69% presenta un rango medio de estrés laboral y el 27 % presenta un rango de resiliencia alto. Concluyen que hay una asociación relevante entre el rango

de resiliencia y la existencia de estrés en el trabajo en este grupo de profesionales sanitarios.

### **Nacionales:**

Huamani S. (24), en Lima, durante el 2023, realizó un estudio con el propósito de “determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en áreas críticas del Hospital de Ayacucho”. Estudio de enfoque cuantitativo, no experimental y de nivel relacional; participaron 120 profesionales en enfermería, los mismo que laboraban en las unidades de cuidados intensivos (UCI), neonatales (UCIN) y en emergencias. En la recopilación de información se emplearon una Escala de Resiliencia (Wagnild & Young) junto al Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Sus hallazgos mostraron que, 76 % de los profesionales evaluados presentaba nivel alto de resiliencia, el 13 % nivel intermedio y solo el 11 % un nivel bajo. Respecto al estrés ocupacional, la mayor parte reportó niveles moderados (52 %). El estudio determinó que hay una asociación importante entre la capacidad de resiliencia y el estrés ocupacional en el personal de enfermería de estas áreas.

Campos E. (25), en la región Piura, durante el año 2023, su investigación tuvo como fin “determinar la relación entre resiliencia y el estrés laboral en profesionales de enfermería”. Investigación de enfoque cuantitativa, con nivel relacional, transversal y no experimental, en donde participaron 84 enfermeras. Para evaluar las variables se aplicaron la escala RS-14 de Wagnild, destinada a medir la resiliencia, y un cuestionario de esfuerzo-demanda-recompensa de Siegrist, enfocado en el estrés ocupacional. En cuanto a los hallazgos se evidenciaron una prevalencia considerable de estrés laboral

en un nivel medio, mientras que los niveles de resiliencia se mantuvieron dentro de rangos normales. El procesamiento estadístico mostró una relación inversa ( $Rho = -.374$ ;  $p < 0.01$ ), así como la resiliencia explica el 14.7% de variabilidad del estrés laboral. concluye que, a medida que se incrementa la resiliencia, baja la presencia de estrés laboral en el personal estudiado.

Porta M. (26), en la ciudad de Moquegua, en 2022, desarrolló un estudio investigativo, su propósito fue “determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería”. Tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y de un nivel correlacional, formaron parte 89 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se emplearon cuestionarios estandarizados, específicamente la Escala de Estrés Laboral (OIT-OMS) junto con la Escala de Resiliencia (Wagnild & Young). Los hallazgos mostraron que, el 66,3 % de los participantes presentaba niveles bajos de estrés. En cuanto a la resiliencia, el estudio reveló que, el 41,6 % del personal se ubicó en nivel intermedio y el 39,3 % en alto nivel. El análisis estadístico reveló asociación negativa, débil pero significativa entre el nivel de estrés laboral y resiliencia. Asimismo, se identificaron asociaciones significativas y de dirección negativa entre las dimensiones de resiliencia como la confianza y la capacidad de estar bien en soledad, la perseverancia, la ecuanimidad y la aceptación personal y los niveles de estrés laboral.

Barrios V. (27), desarrolló en Chimbote una investigación en el año 2022, cuyo propósito fue “analizar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal asistencial del área CAS-COVID”. Investigación cuantitativa, descriptivo, nivel relacional y de corte transversal, diseño no experimental, en donde participación 42

trabajadores del ámbito de la salud. Para evaluar las variables se aplicaron la Escala de Estrés Laboral (OIT-OMS) junto con la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson. Los hallazgos encontraron que, 38,1 % de los integrantes presentaba altos grados de estrés asociados a una baja resiliencia, mientras que el 7,1 % mostró bajos niveles de estrés junto con una resiliencia elevada. Asimismo, un 31 % manifestó niveles moderados de estrés relacionados con una resiliencia promedio. En general, se observó que el 92,9 % del personal tenía resiliencia baja o moderada y únicamente el 7,1 % alcanzaba.

Ordóñez A (28), realizó en Chimbote, durante el año 2022, un estudio cuya finalidad fue “determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la resiliencia en los profesionales de enfermería del área de hospitalización del Hospital La Caleta”. Se trató de un estudio de cuantitativo, descriptivo, nivel correlacional y corte transversal, con un diseño no experimental, en el que participaron 56 enfermeros y enfermeras. Para evaluar las variables se aplicaron dos escalas adaptadas: una para medir los estresores laborales y otra para valorar la resiliencia según el modelo de Wagnild y Young. Los resultados mostraron que el 60,7% del personal manifestó un grado intermedio de estrés laboral, en cambio, el 35,7% reportó carga considerable de factores estresantes. En cuanto a la resiliencia, el 57,1% evidenció un alto nivel y el 42,9 % un nivel intermedio. El estudio concluyó que, a mayor exposición al estrés debido a la falta de apoyo, los profesionales desarrollaban una mayor capacidad de resiliencia sustentada en la confianza en sí mismos y la habilidad para sobrellevar situaciones en soledad. Sin embargo, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ( $p=0,91$ ;  $>0,05$ ).

## 2.3. Bases teóricas

### 2.3.1. Estrés Laboral

#### A. Definición

Este se manifiesta como una reacción tanto corporal como psicológica negativa que aparece en situaciones en que las exigencias propias del puesto laboral no corresponden con las habilidades, medio o requerimientos del profesional. Esta falta de equilibrio puede afectar de manera significativa el bienestar tanto psicológico como físico de la persona que lo experimenta (29).

#### B. Tipos de estrés

Se cataloga en diferentes formas de estrés:

- a. **Eustrés.** Llamado también estrés positivo, denominado habitualmente “estrés beneficioso”, este tipo ha constituido un elemento fundamental dentro del progreso de la humanidad. Esta clase de reacción resulta necesaria para llevar a cabo nuestras funciones básicas y para cumplir con diversas tareas cotidianas, ya que un nivel moderado de tensión y activación favorece el rendimiento y la adaptación a los retos diarios.
- b. **Distrés.** El estrés negativo, comúnmente llamado “estrés nocivo”, puede generar agotamiento físico y mental, además de afectar la salud de distintas maneras. Por ello, es importante implementar estrategias preventivas y de manejo oportuno que ayuden a reducir sus efectos y eviten consecuencias perjudiciales a largo plazo (30).

### C. Fases del estrés

El estrés se presenta en diversas etapas, desde sus primeras manifestaciones hasta llegar a su punto máximo de intensidad. A lo largo de este proceso, es posible intervenir para reducir sus efectos o, en caso contrario, dejar que siga su curso hasta que se manifiesten plenamente sus consecuencias (31).

**a. Alarma:** Corresponde al momento en que el organismo detecta la presencia de un agente estresante y se prepara para afrontarlo. En esta fase se desencadena una reacción rápida e involuntaria, generando un conjunto de reacciones fisiológicas con diferentes grados de intensidad, entre ellas:

- Puesta en marcha de los mecanismos de defensa del organismo.
- Aumento de la frecuencia cardíaca.
- Contracción del bazo, que libera una mayor cantidad de glóbulos rojos en la sangre.
- Redistribución del flujo sanguíneo, disminuyendo en zonas menos prioritarias como la piel (provocando palidez) y el sistema digestivo, para concentrarse en los músculos, el corazón y el cerebro.
- Incremento de la capacidad pulmonar para favorecer la oxigenación.
- Dilatación de las pupilas para mejorar la percepción visual.
- Aumento de la capacidad de coagulación de la sangre.
- Elevación en el número de linfocitos para reforzar la respuesta inmunitaria.

**b. Resistencia.** Ocurre cuando la tensión se prolonga superando la fase de alarma inicial. En esta etapa, el organismo intenta acomodarse y hacer frente a los elementos que percibe como amenazantes o dañinos. Como parte de esta respuesta:

- Los niveles de corticoesteroides tienden a estabilizarse.
- Los signos y síntomas físicos del estrés disminuyen o desaparecen temporalmente.

**c. Agotamiento:** Se presenta cuando el estrés se prolonga o se repite de manera constante, llevando al organismo a un estado de desgaste físico y emocional. En esta etapa, la persona puede experimentar fatiga intensa, ansiedad e incluso depresión, que pueden aparecer de forma aislada o simultánea. Cuando los recursos del cuerpo para adaptarse se vuelven insuficientes, pueden ocurrir:

- Alteraciones en los tejidos corporales debido al prolongado estrés.
- Aparición de enfermedades de origen psicosomático.

#### **D. Causas del estrés laboral**

El estrés en el entorno laboral surge como respuesta a diferentes estímulos o situaciones que el profesional percibe como amenazantes o desafiantes (32).

Los estresores laborales se clasifican en:

- Factores relacionados con el ambiente físico.
- Exigencias propias de las tareas laborales.
- Contenido y características del trabajo que se realiza.

- Presión asociada al desempeño de roles específicos.
- Relaciones interpersonales y dinámicas grupales
- Oportunidades y retos en el desarrollo profesional.
- Uso y adaptación a tecnologías nuevas.

#### **E. Signos del estrés**

Entre los signos principales asociados al estrés se tiene: Cansancio mental intenso, sensación de desorientación mental, afecciones psicósomáticas, afecciones cardíacas, enfermedades cardiovasculares, afecciones agudas del tracto respiratorio, crisis de pánico, afecciones dermatológicas, temblores, escalofríos o fiebre recurrente, incomodidades a la garganta como disfonías o anginas, adenopatías, molestias musculares o sensación de debilitamiento, fatiga extrema, jaquecas frecuentes, dolor en las articulaciones sin tumefacción aparente, manifestaciones psicósomáticas, como amnesia, alteraciones visuales, confusión y dificultad para conciliar el sueño (33).

#### **F. Dimensiones**

El estrés ocupacional puede entenderse desde tres dimensiones:

- Física:** Se relaciona con el impacto del estrés en el organismo, manifestándose como cansancio, debilidad o falta de energía frente a las exigencias del trabajo. Si estos síntomas se mantienen por periodos prolongados, pueden derivar en problemas y trastornos físicos.
- Psicológica:** Se evidencia a través de cambios emocionales y cognitivos que afectan la identidad y el equilibrio mental de la persona. Esto puede

dificultar el logro de sus metas y reducir su desempeño en las actividades laborales.

- c. **Social:** Hace referencia a la percepción que tiene el trabajador sobre su propia eficacia, el apoyo que recibe de su entorno y las oportunidades de desarrollo profesional. La ausencia de estos factores limita la capacidad para afrontar los retos y superar las dificultades del ámbito laboral (34).

## **G. Modelos**

### **a. Modelo Demandas-Control-Apoyo social**

Este esquema de Demandas - Control (MDC), constituye una base importante para comprender cómo se desarrolla el estrés laboral y cuáles son las implicaciones de las condiciones de trabajo en este proceso. Según este modelo, el estrés aparece cuando las exigencias psicológicas del cargo laboral se incrementan y la persona empleada cuenta con poco margen de control para gestionar sus tareas (35). Posteriormente, Robert Karasek amplió esta propuesta dando origen al Modelo Demandas-Control-Apoyo Social (MDCA), el cual plantea que, además de las demandas y el grado de control, así como el soporte social que recibe el empleado por parte de sus compañeros y superiores también influye significativamente en la aparición y manejo del estrés laboral (36).

### **b. Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa**

El modelo plantea que la tensión en el campo laboral surge cuando existe una desproporción entre la energía y dedicación que una persona invierte en su trabajo y las recompensas que recibe a cambio.

Cuando el esfuerzo es alto y las compensaciones - ya sean económicas, de reconocimiento o de crecimiento profesional - son bajas, se genera un estado de malestar emocional acompañado de una activación fisiológica elevada y una fuerte respuesta neuroendocrina. Este escenario puede agravarse cuando el trabajador adopta un estilo de afrontamiento rígido, marcado por un exceso de compromiso con sus tareas, lo que intensifica los efectos del estrés (37).

## **H. Repercusiones del estrés en el trabajo.**

La exposición constante en contextos de presión afecta no solo a los individuos, sino también al funcionamiento de las organizaciones. Esto puede manifestarse en afecciones corporales tales como, trastornos musculoesqueléticos y patologías del sistema cardiovascular, junto con trastornos vinculados a la salud mental, incluyendo depresión, ansiedad y problemas relacionados con el descanso nocturno (38).

### **2.3.2. Resiliencia**

#### **A. Definición.**

La resiliencia hace referencia a la habilidad que tiene un individuo para ajustarse y responder de forma efectiva frente a contextos adversas, esto incluye eventos como traumas, tragedias, amenazas o factores altamente estresantes, ya sean conflictos familiares o entre personas, afecciones graves de salud o condiciones ocupacionales y económicas especialmente demandantes (39).

## **B. Factores que influyen en la resiliencia**

Existen diversas condiciones que pueden influir en la construcción y consolidación de la resiliencia, dentro de los cuales se destacan:

- a. Factores Personales:** Incluyen cualidades individuales como la autonomía, la empatía, la habilidad para resolver problemas, el autocontrol y una autoestima fortalecida, las cuales son esenciales para potenciar y mantener la resiliencia.
- b. Factores Familiares:** La resiliencia de una persona también se ve influida por el entorno y las dinámicas dentro de su familia, aspectos como mantener una actitud positiva, contar con una comunicación clara y efectiva, la capacidad de adaptarse a los cambios y la existencia de normas y rutinas bien establecidas contribuyen a fortalecerla. Además, las relaciones de apoyo y acompañamiento dentro del núcleo familiar son fundamentales para favorecer el desarrollo de la resiliencia.
- c. Factores del Entorno:** El respaldo que se recibe por parte de los colegas, así como la percepción de confianza proporcionada en el ámbito escolar y entorno social, influyen de manera significativa en la capacidad resiliente de un individuo. Los vínculos y experiencias en el contexto cultural y social pueden fortalecerla o, por el contrario, debilitarla, modificando la capacidad individual para afrontar situaciones adversas.
- d. Experiencias Positivas y Negativas:** Las vivencias que un individuo acumula durante su vida, ya sean favorables o adversas, influyen directamente en el desarrollo de su resiliencia; los logros alcanzados,

así como las relaciones sociales significativas, pueden fortalecer la capacidad individual para enfrentar los desafíos y adaptarse de manera más efectiva a las situaciones difíciles.

- e. **Factores contextuales y culturales:** La resiliencia constituye un mecanismo flexible y en constante evolución, que se ve moldeado por el contexto en el que vive la persona y por los factores culturales que la rodean. Estos elementos aportan características únicas a la forma en que cada individuo desarrolla y fortalece su capacidad para afrontar situaciones difíciles (40).

### C. Tipos de resiliencia.

La resiliencia puede manifestarse de distintas maneras, dependiendo del entorno y de los rasgos propios de los individuos o núcleos familiares implicados. Entre los principales tipos se encuentran:

- a. **Individual.** Hace referencia a la capacidad de una persona para sobreponerse a situaciones difíciles, adaptarse y seguir adelante. Incluye habilidades como la confianza en uno mismo, la creatividad y el desarrollo de vínculos positivos.
- b. **Familiar.** Hace referencia a la fortaleza familiar para afrontar crisis y superarlas sin perder la unidad y estabilidad. Aspectos tales como la comunicación transparente, la ayuda recíproca y la cooperación son esenciales en este proceso.
- c. **Social.** Está vinculada a la habilidad que tienen los grupos o comunidades para ajustarse frente a transformaciones y dificultades,

creando un ambiente favorable que proteja y promueva la salud y el bienestar en sus miembros (41)

#### **D. Dimensiones**

Existen varias dimensiones clave que ayudan a las personas a afrontar las adversidades y a mantener un adecuado bienestar físico y emocional:

- 1. Fortaleza:** Representa una capacidad esencial para enfrentar situaciones difíciles y superarlas, reduciendo la vulnerabilidad a problemas tanto físicos como psicológicos.
- 2. Autoconfianza:** Es un pilar importante para el desarrollo de la resiliencia psicológica. Las personas con altos niveles de confianza en sí mismas, especialmente en lo referente al autoconocimiento y a la regulación de sus emociones, cuentan con mayores recursos para manejar el estrés y adaptarse a los retos, lo que las hace más resilientes.
- 3. Optimismo:** Se refiere a mantener una actitud positiva incluso en circunstancias adversas, esta perspectiva actúa como un factor protector, ayudando a conservar la estabilidad emocional después de experiencias traumáticas o altamente estresantes (42).

**E. Factores protectores.** Son condiciones o características que fortalecen la capacidad de las personas o familias para enfrentar situaciones difíciles y salir adelante. Entre los más importantes se encuentran:

- a. **Redes de apoyo:** Disponer de amistades, familiares o colectivos sociales que ofrezcan respaldo psicológico y ayuda práctica en momentos de necesidad.
- b. **Comunicación abierta:** Disponer de un ambiente donde sea posible expresar emociones, pensamientos y preocupaciones de manera clara y sin temor dentro del núcleo familiar.
- c. **Cohesión familiar:** Mantener relaciones sólidas basadas en la unión, la confianza y la colaboración recíproca entre los integrantes del hogar.
- d. **Habilidades de afrontamiento:** Poner en práctica modos efectivos para afrontar el estrés, solucionar problemas y adaptarse a los cambios.
- e. **Educación y conocimiento:** Contar con conocimientos y recursos adecuados que permitan tomar decisiones saludables y afrontar mejor las dificultades (41).

#### F. Evaluación de la resiliencia.

La resiliencia de una persona puede medirse a través de distintos métodos e instrumentos, que permiten identificar sus fortalezas y recursos de afrontamiento. Entre los principales se encuentran:

- a. **Cuestionarios Estandarizados.**
  - **CD-RISC (Connor-Davidson Resilience Scale):** Evalúa la resiliencia mediante una serie de afirmaciones que la persona califica según su experiencia
  - **Escala de Resiliencia de Wagnild y Young:** Mide aspectos relacionados con la autoeficacia, la adaptabilidad y la capacidad de superación personal.

- b. Entrevistas.** Pueden ser estructuradas o semiestructuradas, explorando experiencias pasadas de adversidad y las formas en que la persona las ha enfrentado.
- c. Autoevaluaciones.** Se invita al individuo a reflexionar sobre situaciones difíciles vividas, identificando las estrategias y recursos que utilizó para afrontarlas.
- d. Observación.** Consiste en analizar la forma de comportarse de un individuo frente a contextos de tensión o desafíos para determinar su capacidad adaptativa y manejo psicológico.
- e. Evaluación de redes de apoyo.** Examina la calidad y solidez del soporte social disponible, ya que contar con una red sólida de apoyo constituye un elemento clave de resiliencia.
- f. Análisis de casos.** Estudia situaciones concretas de individuos que lograron superar grandes dificultades, con el fin de reconocer patrones y factores de resiliencia.
- g. Técnicas de reflexión.** Incluyen ejercicios como la escritura reflexiva, que permiten al individuo examinar sus vivencias y los factores internos y externos que ha usado para sobreponerse a los retos (43).

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general:**

- H1: Hay asociación significativamente entre estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota durante el año 2025.
- H0: No hay asociación significativamente entre estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal en Chota durante el año 2025.

### **2.4.2. Hipótesis específicas:**

- H1: Hay asociación significativamente entre el estrés laboral según su dimensión física, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.
- H2: Hay asociación significativamente entre el estrés laboral según su dimensión psicológica, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.
- H3: Hay asociación significativamente entre el estrés laboral según su dimensión social, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.

## **3. METODOLOGÍA**

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

Se aplicará el conocido método hipotético-deductivo, el cual inicia con la construcción de hipótesis basadas en teorías previamente establecidas, estas hipótesis

serán evaluadas a través de la recopilación y el análisis de datos, lo que permitirá, mediante un procedimiento sistemático, confirmar o rechazar la propuesta inicial (44).

### **3.2. Enfoque de la investigación:**

Esta investigación adoptará el enfoque cuantitativo, dado que, resulta el más adecuado para alcanzar los objetivos planteados, dicho enfoque se fundamenta en la obtención y el análisis de datos de naturaleza numérica, permitiendo describir, interpretar y establecer relaciones entre las variables de interés (45).

### **3.3. Tipo de investigación:**

Según su finalidad, este trabajo se enmarca dentro de tipo de investigación aplicada, porque busca determinar la asociación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería sin aplicar intervención, sino generar nuevo conocimiento en el contexto hospitalario y buscar soluciones y/o resolver problemas específicos (46).

### **3.4. Diseño de la investigación:**

Este estudio será no experimental, ya que no se realizará manipulación de las variables; de corte transversal, dado que la información se recolectara en una sola oportunidad; finalmente, es de nivel correlacional, debido a que busca determinar el nivel de asociación existente entre ambas variables (46).

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

#### **Población:**

El grupo de estudio estará compuesto por 70 licenciados en enfermería que trabajan en un nosocomio público de la ciudad de Chota, estos desempeñan sus funciones en diferentes áreas del establecimiento de salud, sin establecer distinción alguna en cuanto a género, tiempo de servicio o especialidad profesional.

#### **Muestra:**

Considerando que la población está integrada por un total de 70 personas, se aplicará un censo poblacional, de modo que todos sus integrantes participen en el estudio. Esta estrategia permitirá obtener una evaluación completa y representativa de la realidad del hospital.

#### **Muestreo:**

Se utilizará un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia, incorporando a todos los licenciados en enfermería que se encuentren disponibles en el nosocomio durante el tiempo de toma de datos, sin aplicar un proceso de selección aleatoria.

#### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería que actualmente realizan sus funciones en dicho nosocomio.
- Enfermeros con una experiencia laboral mínima de tres meses en dicha institución.

- Aquellos que acepten ser partícipes voluntariamente en este estudio y suscriban el consentimiento informado.
- Enfermeros (as) que laboran en áreas críticas y no críticas, con el fin de tener una perspectiva completa sobre estrés ocupacional y la capacidad de resiliencia en los diversos servicios del nosocomio.

### **Criterios de exclusión**

- Enfermeros (as) que estén en periodo vacacional o con permiso en el tiempo destinado a la recolección de información.
- Profesionales que se hayan incorporado hace poco tiempo al hospital (menor de tres meses) y aún no dispongan de tiempo necesario para ajustarse al ritmo del trabajo institucional.
- Enfermeros que no manifieste su voluntad de ser partícipe o que decida retirar su consentimiento mientras dure la investigación.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Estrés laboral	Respuesta física y psicológica negativa que se produce cuando las exigencias del contexto laboral sobrepasan las capacidades o medios disponibles con los que cuenta el empleado (29).	La medición se realizará mediante la Escala de Estrés Laboral propuesta por Morales D, la cual está compuesta por un total de 18 ítems (47)	Física.	Cansancio Recarga ocupacional Circunstancias del ambiente Vulnerabilidad ante peligros Sonidos del entorno	Ordinal	Bajo (18-36 puntos) Medio (37-54 puntos) Alto (55-72 puntos)
			Psicológica	Carga psicológica Efecto de pérdida de pacientes Sensación de insuficiente capacitación Ausencia de respaldo psicológico Compromiso profesional Presión por carencia de tiempo.		
			Social	Discrepancias con colegas Carencia de respaldo del superior Escasa comunicación Ambiente laboral Dificultad para manifestar sentimientos Obstáculos laborales en equipo		
Resiliencia	Habilidad para enfrentar de manera efectiva situaciones adversas y lograr recuperarse tras experimentar eventos estresantes o traumáticos (39).	La evaluación se llevará a cabo utilizando la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (48)	Fortaleza	Fijo la atención Persevero Mantiene la motivación Me percibo como una persona resistente Disfruto de los retos Lidera solución de dificultades Asumo decisiones exigentes Afrontar todo tipo de situaciones Trabajo por objetivos	Ordinal	Muy baja resiliencia (0 a 20) Baja resiliencia (20.1 a 40) Mediana resiliencia (40.1 a 60) Alta resiliencia (60.1 a 80) Muy alta resiliencia (80.1 a 100)
			Autoconfianza	Orgullosos de sus logros Relaciones confiables y sólidas Solicita apoyo Confianza por experiencias previas Alcanza metas Adaptación a nuevas circunstancias Percepción de control Indagación de causas		
			Optimismo	Control de sentimientos Respuesta intuitiva Sentido de dirección Ver lado gracioso Recuperación frente a obstáculos Fortalecimiento al enfrentar Mejor empeño Confianza en la fortuna		

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

**3.7.1. Técnica.** En este trabajo se utilizará la encuesta, herramienta que permite la obtención de la información necesaria en el desarrollo de la investigación.

**3.7.2. Descripción del instrumento.** Se utilizarán dos principales herramientas:

Para medir la variable estrés laboral se aplicará la “Escala de Estrés Laboral” desarrollada por Morales D, compuesta por 18 ítems orientados a evaluar el grado de estrés. Estos se distribuyen en tres componentes: físico (6 ítems), psicológico (6 ítems) y social (6 ítems). La valoración de cada ítem se efectuará usando una escala tipo Likert de cuatro puntos, que considera la intensidad y frecuencia de la experiencia: nunca (1), algunas veces (2), frecuentemente (3) y muy frecuentemente (4). Los resultados permiten clasificar el nivel de estrés en tres categorías: alto, medio o bajo (47).

Para evaluar la variable resiliencia se empleará la “Escala de Resiliencia de Connor-Davidson”, desarrollada en el año 2003. Este instrumento tiene 25 ítems organizados en una escala de tipo Likert y distribuidos en tres subescalas: fortaleza (9 ítems, 1 al 9), autoconfianza (8 ítems, 10 al 17) y optimismo (8 ítems, 18 al 25). Cada ítem ofrece cinco alternativas de respuesta: nunca (0), a veces (1), de forma regular (2), casi siempre (3) y siempre (4). La valoración de los hallazgos se realiza sumando las puntuaciones obtenidas, clasificándose de la siguiente manera: de 0 a 20, muy baja resiliencia; de 20,1 a 40, baja resiliencia; de 40,1 a 60, resiliencia media; de 60,1 a 80, buena resiliencia; y de 80,1 a 100, muy buena resiliencia (48).

### **3.7.3. Validación.**

El instrumento de medición del Estrés Laboral fue autenticado en el año 2021 con licenciados en enfermería que laboraban en áreas de cuidados intensivos en Lima, evidenciando una adecuada validez del instrumento. La evaluación mediante juicio de expertos obtuvo una aceptación unánime del 100% sobre los 18 ítems que la componen (47).

La Escala de Resiliencia (Connor-Davidson) fue validada y adaptada para su aplicación en personal de salud en el Perú por Acevedo FR y Dionicio KS (48). Para comprobar la validez de constructo, los autores realizaron un análisis factorial. Además, cuatro especialistas en enfermería con grado de magíster evaluaron el contenido del instrumento, calificándolo como bueno o muy bueno.

### **3.7.4. Confiabilidad.**

Este cuestionario empleado para evaluar la tensión laboral presentó alfa de Cronbach de 0,901, lo cual evidencia nivel de confiabilidad considerado aceptable (47).

El instrumento utilizado para evaluar la variable *resiliencia* registró un alfa de Cronbach de 0,838, el cual refleja buen nivel de confiabilidad (48).

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

En la recolección de datos, se gestionarán las autorizaciones correspondientes ante las autoridades del nosocomio, con el fin de autorizar la utilización de los

instrumentos. Tras recibir la autorización, se llevará a cabo la aplicación de las encuestas al personal seleccionado para el estudio.

Al concluir la recolección de datos, las respuestas serán organizadas de manera sistemática en una plantilla de Excel y, posteriormente, transferidas al programa estadístico SPSS, en su versión 29.0. Esta herramienta permitirá realizar los análisis estadísticos requeridos para dar sustento a la metodología de investigación.

Dado que las variables estrés laboral y resiliencia se clasifican como ordinales, una de las pruebas más apropiadas para analizar la asociación entre sí se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman. Este método resulta especialmente útil para evaluar la asociación entre dos variables ordinales, puesto que no requiere que los datos se ajusten a una distribución normal y permite determinar tanto la fuerza como la dirección de dicha relación.

### **3.9. Aspectos éticos**

Este trabajo considerara los principios éticos que a continuación se mencionan:

- ✓ **Autonomía:** Se asegurará el respeto por la autonomía de los participantes, asegurando que su inclusión en la investigación sea totalmente voluntaria y sustentada con la firma en un consentimiento informado. Para ello, se les brindará una explicación sencilla y entendible sobre los objetivos, el procedimiento y algunos posibles riesgos de la investigación, permitiéndoles tomar una decisión libre y consciente respecto a su participación. Del mismo modo, se les reconocerá

el derecho a abandonar del estudio en el momento que ellos deseen, sin que esto genere perjuicio o consecuencia alguna.

- ✓ **Justicia:** Este principio se aplicará asegurando que todos los profesionales de enfermería del hospital cuenten con las mismas oportunidades para participar en el estudio, sin distinción de edad, género o experiencia laboral. La selección de los participantes se realizará de forma equitativa, evitando cualquier sesgo, y se procurará que los resultados obtenidos contribuyan al beneficio del conjunto de estos profesionales, sin otorgar privilegios a un grupo específico.
  
- ✓ **Beneficencia:** Este principio orientará tanto el diseño como la ejecución del estudio, buscando maximizar los beneficios y minimizar cualquier riesgo potencial para los participantes. La investigación estará dirigida a favorecer el bienestar de los profesionales involucrados, generando evidencia que pueda coadyuvar al fortalecimiento de estrategias guiadas a reducir el estrés laboral y fortalecer la resiliencia, con un impacto positivo en su salud emocional y desempeño profesional.
  
- ✓ **No maleficencia:** En cumplimiento de este principio, se adoptarán las medidas requeridas para evitar algún tipo de daño en lo físico, psicológico o emocional a todos los participantes. Se velará porque las preguntas incluidas en el estudio no generen incomodidad, y se garantizará que cualquier procedimiento, intervención o seguimiento no interfiera con sus labores ni afecte negativamente su salud mental o emocional (49).

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

N°	Actividades	2025					Nov
		Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	
1	Planteo del problema						
2	Construcción del marco conceptual						
3	Construcción del marco metodológico						
4	Subsanación de puntos observados						
5	Aval del proyecto						
6	Sustentación del trabajo final						

##### 4.2. Presupuesto

Tipo	Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Trámites	-	-	-	1000.00
	Transporte	Unidad	20	05.00	100.00
	Internet	Unidad	100	02.00	200.00
	Impresión de cuestionarios	Unidad	240	0.20	48.00
	Anillados	Unidad	5	4	20
	Imprevistos	-	-	-	200
	<b>Subtotal</b>		-		<b>1568.00</b>
Materiales	USB	Unidad	1	25.00	25.00
	Libros digitales	Unidad	3	5.00	15.00
	Manuales digitales	Unidad	5	5.00	25.00
	Otros	-	5	5.00	25.00
	<b>Subtotal</b>				<b>90.00</b>
Totales	Servicios	-	-	-	1568.00
	Materiales	-	-	-	90.00
	<b>Subtotal</b>				<b>1658.00</b>
<b>Total presupuesto</b>					<b>1658.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Díaz J, López L, Fernández E. Estudio del estrés laboral en el personal sanitario durante la pandemia de COVID-19. Rev Salud Pública [Internet]. 2020 [citado 2024 jul 18];10(2):85-95. Disponible en:  
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>.
2. Manomenidis G, Panagopoulou E, Montgomery A. La relación entre la salud mental, el agotamiento profesional y la satisfacción laboral entre enfermeras: una revisión sistemática y un metanálisis. BMC Nurs [Internet]. 2022 [citado 2024 jul 18];21:1-17. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-00852-y>
3. Smith S, Lane S, Bourque M Exploración de los efectos del estrés laboral y la satisfacción laboral en enfermeras registradas: un estudio longitudinal. BMC Nurs [Internet]. 2024 [citado 2024 jul 18]; 23:1-22. Disponible en:  
<https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-02004-w>
4. Instituto Nacional de Salud Pública. Riesgos de estrés laboral en la salud del trabajador. Instituto Nacional de Salud Pública [Internet]. 2023 [citado 2024 jul 18]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
5. Silva R, Almeida R, Souza E. Síndrome de burnout en profesionales de la salud: una revisión sistemática. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2020 [citado 2024 Jul 18];28. Disponible en:

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkgqmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/?format=pdf&lang=es>

6. Brown T, Jones M, Williams C. El impacto del estrés en el lugar de trabajo en el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital de atención terciaria: un estudio prospectivo. BMC Nurs [Internet]. 2021 [citado 2024 jul 18];20:1-15. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-021-00803-z>
7. Taylor B, Johnson M. Asociación entre el estrés laboral y los resultados de salud entre las enfermeras. J Nurs Manag [Internet]. 2023 [citado 2024 jul 18];31(1):23-30. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38646277/>
8. Organización Mundial de la Salud. La pandemia de COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de ansiedad y depresión en todo el mundo. Organización Mundial de la Salud [Internet]. 2022 [citado 2024 jul 18]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
9. Hernández A, Martínez J. Estrés laboral en enfermería: Un análisis de factores y consecuencias. Rev Enferm [Internet]. 2018 [citado 2024 jul 18];21(2):304-315. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200304](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304)
10. Sánchez P, González M. El estrés en el entorno de cuidados de la salud: desafíos, impacto y estrategias de afrontamiento. Rev Sanit Invest [Internet]. 2023 [citado 2024

jul 18];18(1):45-60. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/el-estres-en-el-entorno-de-cuidados-de-la-salud-desafios-impacto-y-estrategias-de-afrontamiento/>

11. Gómez J, Pérez A. Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19. Salud Ment [Internet]. 2023 [citado 2024 jul 18];45(1):208-218. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-60942023000100208](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-60942023000100208)
12. Alvarado Y. Estrés laboral en el personal de salud de un hospital regional. [Internet]. 2022 [citado 2024 jul 18]. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13448/Estres\\_AlvaradoBegazo\\_Yohana.pdf?sequence=1#:~:text=](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13448/Estres_AlvaradoBegazo_Yohana.pdf?sequence=1#:~:text=)
13. García R. Análisis del estrés en el personal de salud y sus consecuencias en la atención al paciente. Rev Salud Pública [Internet]. 2019 [citado 2024 jul 18];31(3):177-188. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2019000300177&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2019000300177&script=sci_arttext)
14. Méndez J, Cruz M. Impacto del estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital general. Enferm Clin [Internet]. 2023 [citado 2024 jul 18];25(1):7-15. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf>

15. Martínez R. Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de salud: Un estudio transversal. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023 [citado 2024 jul 18];7(1):123-134. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4873>
16. Salazar V. Estrategias de afrontamiento del estrés en enfermeras de una clínica privada. *Psiquemag* [Internet]. 2023 [citado 2024 jul 18];8(2):227-240. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/2819/2272>
17. Universidad Autónoma de Ica. Estrés laboral en el personal de salud del hospital regional. [Internet]. 2023 [citado 2024 jul 18]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1757>
18. Vera C, Machacuay J. Estrategias para manejar el estrés laboral en el personal de salud. [Internet]. 2020 [citado 2024 jul 18]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20VERA%20BALBIN%20MACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
19. Tapia R. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un hospital público. [Internet]. 2023 [citado 2024 jul 18]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90100/Tapia\\_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90100/Tapia_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Tocto M. Estrés laboral en el personal de salud y su impacto en la calidad del servicio. [Internet]. 2022 [citado 2024 jul 18]. Disponible en:

[https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5146/TESIS\\_TOCTO%20S%c3%80NCHEZ%20MILENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5146/TESIS_TOCTO%20S%c3%80NCHEZ%20MILENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- 21.** Matos A, Costa H, Tavares C, Correia, R, Lima, S, Santos, J, et al. The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare professionals. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2020;28:e3350. Available from: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkgqmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/?format=pdf&lang=en>
- 22.** Kannappan S, Veigas J. Perceived Stress and Resilience among Nurses Working in a Selected Hospital at Mangalore. *J Health Allied Sci NU.* 2022;12(03):247-252. DOI: 10.1055/s-0041-1736455. Disponible en: <https://www.thieme-connect.com/products/ejournals/pdf/10.1055/s-0041-1736455.pdf>
- 23.** Shirali G, et al. Impacto de COVID-19 en la salud mental y el bienestar de los trabajadores: Un estudio descriptivo internacional. *Work.* 2021;69(3):761-771. Recuperado de: <https://content.iospress.com/download/work/wor210476?id=work%2Fwor210476>
- 24.** Huamaní S. Resiliencia y estrés laboral en el profesional de enfermería en áreas críticas del Hospital de Ayacucho, 2023. [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 2024 ago 01]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126040/Huamani\\_QS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126040/Huamani_QS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

25. Campos E. Resiliencia como factor protector frente al estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2023. [tesis de maestría]. Piura: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 2024 ago 01]. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122273/Campos\\_EAK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122273/Campos_EAK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
26. Porta M. Estrategias de marketing digital y su impacto en las ventas de las empresas comerciales de Ica [tesis de licenciatura]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 2024 ago 01]. Disponible en:  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1757/1/Marco%20Antonio%20Porta%20%C3%91avincopa.pdf>
27. Barrios T. Estrés laboral y resiliencia del personal asistencial de un hospital público de Ancash, 2022. [tesis de licenciatura]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 2024 ago 01]. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100242/Barrios\\_TVJ-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100242/Barrios_TVJ-SD.pdf?sequence=4)
28. Ordóñez A. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el Hospital La Caleta, Chimbote - 2021 [tesis de maestría]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 2024 ago 01]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85620>

29. Patlan P. ¿Que es el estrés laboral y como medirlo?. Revista Salud Uniforme. 2019 ;35(1):156-184. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
30. Saavedra C. Eustres y Distres. Cuadernos hispanoamericanos de Psicología. 2022;22(2):1657-3412,2346-0253. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9338795>
31. Larico E, Machaca D, Condori L, et al. Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. Dom. Cien. 2021;7(4):356-372. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2097/4413>
32. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. “el estrés laboral como síntoma de una empresa”. PERSPECTIVAS. 2007;(20):55-66. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
33. Felix R, Garcia C y Mercado S. El estrés laboral en el entorno laboral. CULCyT: Cultura Científica y tecnológica. 2018;15(64):31-42. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>
34. Arteaga F. “Nivel De Estrés Laboral En El Personal De Enfermería Del Servicio De Emergencia Del ESSALUD – Pisco 2022”. [tesis de]. Lima: universidad María Auxiliadora; 2023 [citado 2024 ago 08]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1543/TRABAJO%20ACADEMICO-ARTEAGA%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

35. Fernandez J y Calderón G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. Rev Med Hered. 2017;28:281-282. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
36. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I) [Internet]. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2001 [citado 2024 ago 07]. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)
37. Dongil E. modelos y evaluación del estrés laboral [internet]. España; . disponible en: [https://psiquiatria.com/trabajos/usr\\_764690005810.pdf](https://psiquiatria.com/trabajos/usr_764690005810.pdf)
38. Cesáreo A. el estrés en las enfermedades cardiovasculares [Internet]. Madrid; . disponible en: [https://www.fbbva.es/microsites/salud\\_cardio/mult/fbbva\\_libroCorazon\\_cap66.pdf](https://www.fbbva.es/microsites/salud_cardio/mult/fbbva_libroCorazon_cap66.pdf)
39. American Psychological Association. Camino a la resiliencia [Internet]. Estados Unidos: American Psychological Association; 2011 [citado 2024 ago 07]. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/resilience/camino>
40. Cabanyes J. Resiliencia: una aproximación al concepto. Rev Psiquiatr Salud Ment. 2010;3(4):145-151. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-psiquiatria-salud-mental-286-pdf-S1888989110000741>

41. Pereira R. Trabajando con los recursos de la familia: factores de resiliencia familiar [Internet]. 2010 [citado 2024 ago 08]. Disponible en: <http://congresonacionaldepsicoterapia.es/wp-content/uploads/2017/04/Trabajando-cn-los-recursos-de-la-fam.-Factores-de-Resiliencia-Fam.-R.-Pereira.pdf>
42. Wang Y, Chen YC, Xu J, Chen H, Gao J. Asociación entre resiliencia y fragilidad entre adultos mayores chinos. *Front Psychiatry [Internet]* . 2022 [citado 2024 ago 08];13 : 948958. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2022.948958/full>
43. Fernandez M, Lopez E. EVALUACIÓN DE RESILIENCIA: UNA PROPUESTA DE MEDIDA SEGMENTADA EN GRUPOS DE EDAD. *Clinical Psychology*. 2015;53-60. Disponible en: [https://www.aepc.es/PsClinicaX/PROCEEDING\\_2015/8\\_Proceeding\\_Editado.pdf](https://www.aepc.es/PsClinicaX/PROCEEDING_2015/8_Proceeding_Editado.pdf)
44. Sampieri R, Mendoza C. Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta [internet]. 1ª Ed. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.; 2018 [consultado el 09 de septiembre 2024]. Disponible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
45. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [internet]. Lima, Perú; 2018 [citado 2024 ago 09].

Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en%20investigacion.pdf>

- 46.** Supo J. Seminarios de Investigación Científica [Internet]. Arequipa, Perú: Bioestadístico EIRL; 2012 [citado 2024 ago 12]. Disponible en: [https://www.academia.edu/7573753/Seminarios\\_de\\_Investigaci%C3%B3n\\_Cient%C3%ADfica](https://www.academia.edu/7573753/Seminarios_de_Investigaci%C3%B3n_Cient%C3%ADfica)
- 47.** Bonfill a, Fortuño m, Sáez f, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index de enfermería. 2010;20(4). Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales\\_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 48.** Acevedo F, Dionicio K. Resiliencia Y Síndrome De Burnout En Profesionales De Enfermería De Una Microred De Salud. 2021. [Tesis de licenciatura]. Huancayo: Universidad Peruana los Andes; 2021 [citado 2024 ago 18]. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3126/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 49.** Martin S. Aplicación De Los Principios Éticos A La Metodología De La Investigación. Enfermería en cardiología. 2013;20(58-59):27-30. Disponible en: [https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58\\_59\\_02.pdf](https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf)

## Anexos 1: Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
¿Cuál es la asociación del estrés laboral con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota durante el año 2025?	Determinar la asociación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.	H1: Hay asociación significativamente entre estrés en el trabajo y la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota durante el año 2025. H0: No hay asociación significativamente entre estrés en el trabajo y la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal en Chota durante el año 2025.	<b>V1: Estrés Laboral</b>  <b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factor Físico</li> <li>• Factor Biológico</li> <li>• Factores Sociales</li> </ul>	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo de instigación:</b> Aplicada  <b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal y de nivel correlacional  <b>Población:</b> Profesionales de enfermería
¿Cómo se asocia el estrés ocupacional en su componente físico, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025?  ¿Cómo se asocia el estrés ocupacional en su componente psicológico, con la resiliencia en personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025?  ¿Cómo se asocia el estrés ocupacional en su componente social, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025?	Identificar la asociación entre el estrés ocupacional, según su dimensión física, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.  Identificar la asociación entre el estrés ocupacional, según su dimensión psicológica, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.  Identificar la asociación entre el estrés ocupacional, según su dimensión social, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal en Chota 2025.	H1: Hay asociación significativamente entre el estrés laboral según su dimensión física, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.  Hipótesis específica 2: H2: Hay asociación significativamente entre el estrés laboral según su dimensión psicológica, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.  <b>H3:</b> Hay asociación significativamente entre el estrés laboral según su dimensión social, con la resiliencia en el personal de enfermería de un nosocomio estatal de Chota 2025.	<b>V2: Resiliencia</b>  <b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortaleza</li> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Optimismo</li> </ul>	<b>Técnica:</b> Cuestionario  <b>Instrumentos:</b> V1: Escala de Estrés Laboral de Morales D  V2: Escala De Resiliencia De Connor-Davidson

**Anexos 2: Instrumento 1**

“Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital público en Chota 2024”

**ESCALA DE ESTRÉS LABORAL**

Morales D., 2021 (47)

**I. INSTRUCCIONES:**

En la siguiente escala, se presenta una lista de preguntas en relación a su nivel de estrés, sus respuestas serán estrictamente confidenciales, marque con una “X” la respuesta que usted crea conveniente.

**II. DATOS GENERALES:**

- Edad: ..... Genero: .....
- Servicio: ..... Estado civil: .....
- Años de servicio: ..... Nivel académico: .....

Por favor conteste las siguientes preguntas. Algunas preguntas pueden parecerse a otras, pero cada una es diferente. Tómese el tiempo necesario para leer cada pregunta, y marque con una la casilla que mejor describa su respuesta.

**¡Gracias por contestar a estas preguntas!**

N°	Estrés laboral	Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
		1	2	3	4
<b>Dimensión: Factor Físico</b>					
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional.				
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional.				
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo.				
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo.				
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada.				
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos.				
<b>Dimensión: Factor Psicológico</b>					
7	Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificultan su desempeño profesional.				
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo.				
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención.				
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral				
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño.				
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades.				
<b>Dimensión: Factores Sociales</b>					
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño.				
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés.				
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio.				

16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral.				
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo estresa.				
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional.				

**Categorías**

Alto: 55-72

Medio: 37-54

Bajo: 18-36

### Anexo 3: Instrumento 2



“Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital público en Chota 2024”

#### ESCALA DE RESILIENCIA DE CONNOR-DAVIDSON

Connor K, Davidson J; 2003 (48)

Por favor, indique cuál es su grado de acuerdo con las siguientes frases o caso durante el último mes. Si alguna en particular no le ha ocurrido, responda según crea que se hubiera sentido. Utilice para ello la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nunca	A veces	De forma regular	Casi siempre	siempre

<b>FORTALEZA</b>					
1. Bajo presión, me concentro y pienso claramente	0	1	2	3	4
2. Cuando las cosas parecen desesperadas, no me rindo	0	1	2	3	4
3. El fracaso no me desanima fácilmente	0	1	2	3	4
4. Me considero una persona fuerte	0	1	2	3	4
5. Me gustan los desafíos	0	1	2	3	4
6. Prefiero liderar la resolución de problemas.	0	1	2	3	4
7. Puedo tomar decisiones desagradables o difíciles	0	1	2	3	4
8. Puedo lidiar con lo que se me presente	0	1	2	3	4
9. Trabajo para alcanzar mis metas	0	1	2	3	4
<b>AUTOCONFIANZA</b>					
10. Me enorgullezco de mis logros.	0	1	2	3	4
11. Tengo relaciones cercanas y seguras	0	1	2	3	4
12. Sé a dónde acudir para pedir ayuda	0	1	2	3	4
13. El éxito pasado me da confianza para nuevos desafíos	0	1	2	3	4
14. Puedo lograr mis objetivos	0	1	2	3	4
15. Soy capaz de adaptarme al cambio	0	1	2	3	4
16. Me siento en control de mi vida	0	1	2	3	4

17. Las cosas ocurren por alguna razón	0	1	2	3	4
<b>OPTIMISMO</b>					
18. Puedo manejar sentimientos desagradables	0	1	2	3	4
19. Tengo que actuar intuitivamente	0	1	2	3	4
20. Tengo un fuerte sentido de propósito	0	1	2	3	4
21. Veo el lado humorístico de las cosas	0	1	2	3	4
22. Tiendo a recuperarme después de una dificultad o enfermedad	0	1	2	3	4
23. Hacer frente al estrés me fortalece	0	1	2	3	4
24. Doy mi mejor esfuerzo, pase lo que pase	0	1	2	3	4
25. Algunas veces el destino o Dios puede ayudar	0	1	2	3	4

.....Gracias

#### BAREMOS

De 0 a 20	Muy baja resiliencia
De 20.1 a 40	Baja resiliencia
De 40.1 a 60	Mediana resiliencia
De 60.1 a 80	Alta resiliencia
De 80.1 a 100	Muy alta resiliencia

#### **Anexo 4: formato de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadora:** Dany Isela Idrogo Zamora

**Título del estudio:** “Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital público en Chota, 2024”

#### **Propósito del estudio**

El presente estudio tiene como finalidad analizar la relación existente entre los niveles de estrés laboral y la resiliencia en los profesionales de enfermería del hospital, con el objetivo de generar evidencia que contribuya a optimizar las condiciones de trabajo y favorecer el bienestar del personal. Los hallazgos obtenidos podrán servir como base para el diseño de políticas y estrategias que fortalezcan las capacidades de afrontamiento frente a las demandas laborales, repercutiendo de manera positiva en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

#### **Procedimientos**

En caso de que usted decida participar, se desarrollarán las siguientes actividades:

- Completar un cuestionario que abordará sus experiencias relacionadas con el estrés laboral y las estrategias de resiliencia que emplea.
- Tomar parte, de manera opcional, en una entrevista destinada a profundizar en ciertos aspectos de su experiencia profesional.
- Implementar, si fuera necesario, medidas adicionales definidas según los requerimientos específicos del estudio.

La aplicación de la encuesta tomará aproximadamente 45 minutos. Todas las respuestas serán manejadas con estricta confidencialidad y registradas sin incluir información que permita su identificación personal. En caso de obtenerse resultados que puedan ser de interés para su bienestar, estos le serán comunicados de manera individual.

#### **Riesgos**

La participación en este estudio no implica riesgos significativos; no obstante, es posible que surja cierta incomodidad emocional al recordar o reflexionar sobre situaciones laborales

estresantes. En cualquier momento, si experimenta malestar durante la encuesta o la entrevista, podrá interrumpir su participación sin inconvenientes. Contará con el respaldo de personal capacitado para atender cualquier inquietud o molestia que pudiera presentarse, garantizando en todo momento un entorno seguro y respetuoso. Asimismo, si lo considera necesario, se le ofrecerá orientación adicional o apoyo psicológico.

### **Beneficios**

Aunque su participación no le asegure un beneficio directo o inmediato, este estudio posee el potencial de generar aportes relevantes. La información obtenida permitirá comprender con mayor profundidad los factores que inciden en el estrés y la resiliencia en el entorno laboral, lo que podría favorecer la puesta en marcha de políticas y programas orientados a mejorar la calidad de vida del personal de enfermería. Asimismo, su contribución puede ofrecer datos valiosos que beneficien a futuros profesionales de la salud, impulsando mejoras en las condiciones laborales y en el bienestar psicológico de quienes ejercen esta profesión.

### **Costos e incentivos**

Participar en este estudio no generará ningún gasto para usted. No se otorgarán incentivos económicos ni medicamentos como retribución por su colaboración. Su participación será totalmente voluntaria y no estará vinculada a la obtención de beneficios materiales.

### **Confidencialidad**

Toda la información que usted proporcione será manejada con estricta confidencialidad. Los datos recogidos serán codificados y no estarán vinculados a su nombre ni a ningún otro elemento que permita su identificación. En caso de publicarse los resultados, se preservará su anonimato. Únicamente el equipo de investigación autorizado tendrá acceso a la información, la cual no será compartida con personas ajenas al estudio.

### **Derechos del participante**

Usted podrá retirarse del estudio en cualquier momento, sin necesidad de explicar los motivos y sin que ello afecte en modo alguno su relación con el hospital o con el equipo de investigación. Si en algún momento experimenta incomodidad o surgen dudas sobre el proceso, puede comunicarse con la investigadora principal, Dany Isela Idrogo Zamora, al teléfono 944880699 o al correo electrónico [diidrogoz@gmail.com](mailto:diidrogoz@gmail.com).

**CONSENTIMIENTO**

Declaro haber leído y comprendido la información presentada sobre este estudio. Acepto participar de forma voluntaria, con pleno conocimiento de que puedo retirarme en cualquier momento sin que ello implique consecuencia alguna. Asimismo, entiendo que recibiré una copia firmada de este consentimiento informado

**Participante**

Nombres:

DNI:

**Investigador**

Nombres: Dany Isela Idrogo Zamora

DNI:70054477




# 16% 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

- 15%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

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

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

## Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 13% 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	3%
2	Trabajos entregados	Universidad Nacional Autonoma de Chota on 2024-10-04	3%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Submitted on 1690688900333	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-11-13	<1%
7	Internet	repositorio.uma.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-27	<1%
9	Internet	dialnet.unirioja.es	<1%
10	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
11	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%