



**Universidad
María Auxiliadora**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS

**“ESTRESORES LABORALES Y RESILIENCIA EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS
INTENSIVOS**

AUTOR:

LIC. HUAMAN VILA, KATHERIN

<https://orcid.org/0000-0002-9677-9850>

ASESOR:

Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2022

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS	18
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	34
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	36
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO	42
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILARIDAD	44

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre estresores laborales y resiliencia en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un Hospital de Lima, 2021.

Materiales y métodos: el estudio presenta un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, descriptivo de corte transversal, diseño no experimental. La muestra estará conformada por 76 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2021.

Para la recolección de datos se empleará la técnica de la encuesta y el instrumento empleado serán dos cuestionarios de 32 y 25 ítems para la variable estresores laborales y resiliencia.

Resultados: Los resultados del estudio demostrarán en qué medida los estresores laborales en su entorno físico, psicológico y social están relacionados con la resiliencia de las enfermeras durante su jornada laboral, mostrando evidencia en porcentajes de cada aspecto.

Conclusiones: este estudio es importante para las enfermeras, así como para sus respectivas jefaturas, con el propósito de fortalecer estrategias que ayuden a reducir estresores laborales que se presentan en el trabajo y incrementar los niveles de resiliencia en cada una de ellas.

Palabras clave: Estresores laborales, resiliencia, personal de enfermería. (DeCS)

ABSTRACT

Objective: The objective of this study is to determine the relationship between work stressors and resilience in the nursing staff of the intensive care unit in a Hospital in Lima, 2021. **Materials and methods:** the study presents a quantitative approach, correlational level, descriptive cross-sectional, non-experimental design. The sample will be made up of 76 nurses from the intensive care unit of a Hospital in Lima, 2021. For data collection, the survey technique will be used and the instrument used will be two questionnaires of 32 and 25 items for the variable work stressors and resilience. **Results:** The results of the study will demonstrate to what extent work stressors in their physical, psychological and social environment are related to the resilience of nurses during their working day, showing evidence in percentages of each aspect. **Conclusion:** In conclusion, this study is important for nurses, as well as for their respective managers, with the purpose of strengthening strategies that help reduce labor stressors that occur at work and increase the levels of resilience in each of them.

Keywords: Work stressors, resilience, nursing staff. (MeSH)

I. INTRODUCCIÓN

En el servicio de Cuidados Intensivos (UCI) el cual es una unidad donde se encuentra con equipo especializado e indispensable que permite brindar un servicio al usuario que presenta un pronóstico reservado o de alto nivel de presentar ciertas dificultades, se requiere de una monitorización continua y vigilada por especialistas. Esta unidad se compone por una organización de profesionales sanitarios, que deben de cumplir ciertos requisitos, tanto funcionales, estructurales y organizativos, de tal manera que garanticen seguridad, calidad y eficiencia, en la atención de los pacientes (1).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) menciona que, para las personas, comunidades y países, uno de los bienes más importantes es la salud ocupacional y un ambiente de trabajo saludable (2). A su vez existen diversos factores que generan desequilibrio y causan estrés en el trabajador. Diversos estudios muestran que el sector salud es un ambiente principal generador de estrés y de ansiedad a pacientes y trabajadores de los hospitales de los diferentes servicios de salud, y es que es grande la responsabilidad que recae en las manos de los profesionales de la salud (3).

En estos últimos años el estrés laboral ha ido sumando importancia, ya que es una enfermedad que se sufre mucho en la actualidad. Por lo que las enfermeras se encuentran siendo uno de los más forzados por los estresores laborales tanto en el ambiente físico, psicológico y social, lo que va a generar mala calidad de atención hacia los pacientes. Algunos factores de estrés que desestabilizan la labor de enfermería en la Unidad de Cuidados intensivos son el ambiente físico cerrado y ruidoso por los mismos equipos con los que se cuenta, el contacto diario con situaciones críticas y hasta con la muerte, el sistema de trabajo rotativo y el mal clima laboral (4).

Sin embargo, así como existen los estresores laborales que debilitan el trabajo del personal de enfermería, existen evidencias de como las personas pueden hacer frente a esta problemática, es ahí donde nace la “Resiliencia”, capacidad que tienen las personas de afrontar situaciones adversas y salir fortalecidos. Y cabe señalar que algunas de las características que cuenta el profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de

Cuidados Intensivos es la alta resistencia al estrés, la no labilidad emocional y la alta resistencia a la frustración (3).

Durante los últimos años los trabajadores de la salud experimentan problemas de salud mental como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación; es decir, ira y miedo. En un estudio en China, se observó que la tasa de ansiedad entre los trabajadores de la salud era del 23,04%, más alta en mujeres que en hombres y más alta en enfermeras que en médicos. De igual forma, en la población general de China se observó una tasa de impacto psicológico de moderado a severo del 53,8%; un 16,5% de síntomas de depresión, un 28,8% de síntomas de ansiedad y un 8,1% de síntomas de estrés, todos moderados y severos (5).

En Europa, la tensión laboral que está sufriendo el personal de salud durante la pandemia COVID 19 ha mostrado un empeoramiento de su salud tanto a nivel físico como psicológico, 9 de cada 10 enfermeros sufren de estrés, a su vez el miedo y la angustia afecta el aspecto laboral. Según estudios por SATSE muestran que en los últimos meses el estrés ha aumentado de un 78 por ciento a más de un 88 por ciento, de la misma forma el agotamiento emocional aumenta de un 75 por ciento a más de un 88 por ciento en personal de enfermería (6).

A su vez en Andalucía, se realizó un estudio el cual muestra que cuanto más favorable es el clima laboral, la felicidad y la satisfacción laboral, menos estresados se sienten los profesionales de la salud en su trabajo. Por el contrario, los entornos donde los roles profesionales no están claramente definidos promueven el conflicto dentro de los equipos multidisciplinarios y generan situaciones de ansiedad, insatisfacción o incluso la salida voluntaria del trabajo actual. El agotamiento emocional (13 a 19 puntos) sería moderado, ya que se considera un nivel alto de este padecimiento a partir de 27 puntos. La despersonalización (4 a 8 puntos) será baja y la realización personal (35 a 39 puntos) media (7).

Por otro lado, en Australia las enfermeras psiquiátricas sufren altos niveles de agotamiento personal, presentando agotamiento emocional, deterioro de la personalidad e identificando la carga de trabajo como el mayor factor estresante. Los resultados mostraron que en su totalidad (100%) de enfermeros mostraron un cierto nivel de estrés,

mientras que el 65,9% a veces y el 3,1% a menudo. Uno de los aspectos que resultó más afectado fue el físico, siendo la carga de trabajo uno de los factores más estresantes con el (8,8%), luego de ello la muerte y el sufrimiento con el (29,3%); como también la incertidumbre del tratamiento (29,3%). Dando como resultado que los hombres se sienten más estresados (83,3%) que las mujeres (25,7%) (8).

Ahora bien, las Américas albergan al 30% de las enfermeras del mundo, alrededor de 8 millones, 87% de las cuales son mujeres. Sin embargo, el 87% de todas las enfermeras de la región se concentran en solo tres países, donde vive el 57% de la población. Washington, DC, 7 de abril de 2020 según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) muestra que la pandemia de COVID19 ha iluminado profundamente el papel vital que desempeñan las enfermeras y otros trabajadores de la salud para cuidar la salud y poder salvar vidas. El informe *New World State of Nursing 2020* pide una mayor inversión en educación, mejores condiciones de trabajo y un liderazgo más fuerte para fortalecer la contribución de las enfermeras a los sistemas de salud. De esa manera se podrá reducir factores que son estresores laborales y alterar las jornadas laborales de los profesionales de enfermería (9).

Asimismo, expertos de la Facultad de Psicología y Medicina de la UNAM afirman que el 85% de las organizaciones en México son tóxicas, no están calificadas para el desempeño de los trabajadores e incluso se preocupan menos por el talento humano, esto provoca un aumento de trastornos como el estrés y síndrome de agotamiento (10).

En Barranquilla, Colombia se realizó un estudio en dos hospitales de la ciudad de Cartagena, en el cual se considera que el estrés es la causa de enfermedades profesionales y que uno de cada colectivo afectado por el estrés en su trabajo diario son profesionales de enfermería. Organizaciones internacionales han reconocido la importancia del trabajo de las enfermeras en el sector de la salud y al determinar la exposición al estrés de los trabajadores, se encontró que el 33,97 % de los encuestados estaban expuestos a un nivel alto de estrés, mientras que el 66,03 % se encontraban en el extremo inferior de este nivel (11).

Es claro que el trabajo del enfermero ocupa la posición intermedia, de reprimir emociones, de contener emociones y preocupaciones, de contactar, donde se juega todo

el organismo en relación a un ser vivo, otro ente (el paciente) en lucha, se podría decir, entre la vida y la muerte; por lo tanto, los factores de estrés asociados a la “exposición al dolor y la muerte”, causan en la mayoría de la muestra estudiada, estrés moderado (44%), estrés alto (17%) y estrés máximo (9%) (12).

Por otro lado, en un estudio realizado en Brasil aplicado a las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del síndrome de burnout entre profesionales, los resultados fueron que con una alta frecuencia se sentían mal, aburridos en el trabajo, cansados, inquietos, con cambios de humor, dolores de cabeza, fatiga crónica, depresión y llanto, reflejando dolor abdominal, dificultad para dormir o despertar durante la noche, dolor de cabeza, irritabilidad o enfado, síntomas mencionados en la mayoría de investigaciones tanto a nivel latinoamericano como internacional (13).

A su vez, en Venezuela se realizó un estudio al personal que labora en unidades de cuidados intensivo. Respecto a los factores y situaciones que pueden causar estrés en el trabajo realizado por colectivo de enfermería en el nivel de la UCI, en un entorno físico relacionado con la carga de trabajo, se mostró una tasa alta de no tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de la enfermería. De la misma manera, en el ambiente psicológico, muerte y sufrimiento, la tasa más alta se ha demostrado en situaciones estresantes, como ver pacientes sufrir, seguidos de la muerte (14).

Por otro lado, “Perú desde Julio del 2020, forma parte del estudio internacional The COVID 19 Heroes – Healthcare Workers en el que participan profesionales de la salud de 28 países de 5 continentes, para conocer el impacto de la pandemia en su salud mental. Este se realiza a través de encuestas virtuales, y tiene el apoyo de la OMS”. En los resultados obtenidos, 5 de cada 10 encuestados mencionaron que uno de sus familiares ha sido afectado por la COVID 19 y que de los cuales, casi el 20% de ellos falleció. Por otro lado, el 58,4% de profesionales de la salud manifestaron tener un malestar emocional, por el hecho de laborar en pandemia, 52% presento síntomas depresivos, el 9,6% manifestó deseos de morir y lo que resulta peor es que el 2,1% pensó en quitarse la vida (15).

En Perú, en el año 2018, se desarrolló estudios de estrés y desempeño laboral en enfermeras de cuidados intensivos de adultos, siendo su población de 40 personas. Sus

resultados indicaron que prevaleció un nivel de estrés promedio de con un 5%, seguido de un nivel alto de 31% y un nivel bajo de un 15%. Según los factores, predominó el factor psicológico con un 64% y los factores físicos un 24%. Este estudio concluyó que el estrés está significativamente relacionado con el desempeño laboral (16).

Así también, otro estudio aplicado a enfermeras peruanas muestra que la información obtenida en el estudio actual es novedosa ya que hay carencia de estudios similares. A partir de ello, se quiso determinar si el nivel de estrés laboral actual de las enfermeras tiene un efecto directo en la satisfacción laboral, quienes, a pesar de no brindar condiciones idóneas y consolidadas para ejercer, realizan todos los procedimientos y funciones requeridas para mantener la calidad del trabajo. La presencia de estresores relacionados con el trabajo que prevaleció en el nivel moderado es el ambiental (63,3%), laboral (83,3%) y personal (51,7%) (17).

Un estudio enfocado a médicos y enfermeras de siete regiones del Perú manifiestan que el desgaste profesional es un síndrome clínico múltiple que se considera una lesión laboral muy importante, por lo que debe ser identificado y analizado por los profesionales de la salud teniendo en cuenta su papel en la sociedad festiva. La tasa de agotamiento es del 5,5%. El 18,7% de encuestados en este estudio presentaba alto riesgo de deterioro de la personalidad, el 10% tenía desgaste emocional y el 32,1% de baja realización personal (18).

En Chiclayo un estudio realizado a trabajadores de la salud muestra que la resiliencia como un factor clave para ayudar a sobrellevar cualquier situación estresante, tuvo como objetivo medir la recuperación de los trabajadores de la salud de dos hospitales de la ciudad de Trujillo ante la pandemia del Covid19. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes eran mujeres (67,9% frente a 32,1%) y el 40,6% eran trabajadores de la salud. Se encontró alta resiliencia en ambos hospitales, 95% en el Hospital La Noria y 98% en EsSalud La Esperanza. Los trabajadores médicos muestran una alta resiliencia ante la pandemia de Covid19 (19).

Al ver estas estadísticas, se puede evidenciar que existen diversos factores que generan estrés en el personal de enfermería a nivel mundial y que no solo afecta en el campo laboral, en la calidad de atención que se les brinda a los pacientes, sino que también

afecta en su vida personal y familiar. Por lo que ser un personal de enfermería resiliente brindará beneficios en todos los aspectos de la vida, generando autoestima y seguridad, adquiriendo habilidades y destrezas para ser un profesional calificado.

El autor Hans Selye define al estrés como “un síntoma general de adaptación. El estrés sería la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante” (20).

“El estrés es un problema que está presente en todas las etapas de la vida de las personas. El estrés laboral, por su parte, es un problema de salud ocupacional que ha generado un amplio número de investigaciones” (21).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) determina que “estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”. Por su parte la organización Internacional del Trabajo, se refiere al estrés laboral bajo los siguientes términos; “esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores” (20).

Sin embargo, en el campo médico, los estresores son situaciones estresantes para el personal médico que pueden afectar la organización, afectar y desequilibrar el organismo, producir muchas reacciones negativas más que las positivas, estos eventos estresantes suelen ser de alta intensidad emocional de corta duración, en términos de frecuencia suelen sentirse intensos y de menor duración, sin embargo, pueden ser más repetitivos durante la jornada laboral (22).

Por otro lado, “Los estresores laborales son un conjunto de circunstancias psicológicas o físicas que se originan en el lugar de trabajo y causan continuamente tensión en la persona creando estrés” (23), las enfermeras tienen efectos negativos en su bienestar físico y psicológico y es peor cuando sienten que el apoyo de sus compañeros, supervisores y de la organización con la que trabajan no es suficiente.

En esta etapa se debe considerar el impacto de las relaciones económicas y políticas en la familia y la sociedad y cómo afectan a los trabajadores, quienes sitúan este tema en el ámbito de las instituciones. Los estresores organizacionales internos o estresores

laborales son aquellos que ocurren en el ambiente de trabajo de una organización en particular y se pueden dividir en: estresores en el ambiente físico, ambiente psicológico y social (24)

Dentro de la dimensión ambiente físico se tienen en cuenta algunos estresores laborales: Se han identificado efectos específicos en la salud de factores diferentes como el ruido, la vibración, la luz, el grado de calor, la toxicidad, la disponibilidad y la distribución del espacio físico. Estos factores también pueden, en algunos entornos de trabajo, convertirse en factores estresantes (25).

Por otro lado, en la dirección del entorno psicológico, cuando las tareas se realizan de acuerdo con las expectativas y capacidades de los empleados, contribuye a la salud psicológica y constituye un elemento importante de la motivación de los empleados. Si hay un desajuste entre las percepciones de las personas sobre las demandas que se les imponen y su capacidad para afrontarlas, surge el estrés laboral, con estresores relacionados con la tarea. Las tareas principales son la carga de trabajo mental y el control insuficiente sobre la tarea asignada (26).

Y en la dimensión ambiente social la presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante y es claro que muchas veces los roles conflictivos, especialmente las metas, son el resultado del mal funcionamiento de las actividades y funciones de la organización, y esta tiene un efecto inmediato en la reducción del logro organizacional de metas y la reducción de la satisfacción laboral. Otro aspecto que genera estrés en la organización es la incertidumbre sobre el rol en la organización, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo realizado, el objetivo de este trabajo y el alcance de la responsabilidad (27).

En cuanto a la teoría del estrés laboral, se pueden citar tres teorías: Las teorías se basan en la respuesta que, según Selye (1956), el estrés se produce cuando se produce un cambio en el equilibrio de un organismo debido a la acción de impacto de un agente externo o interno. agente interno, y el cuerpo reacciona a este de una manera anormal para restablecer el equilibrio a través de este. Esta respuesta al estrés involucra un mecanismo de tres partes conocido como GAS (Síndrome de Adaptación General) que incluye tres fases: respuesta de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento.

Luego tenemos las teorías basadas en estímulos y, como señaló Guerrero Barona (1999), a diferencia de las teorías que se enfocan en la respuesta, el estrés se explica haciendo referencia a los estímulos del entorno externo del sujeto o estresores, y se explica que estos estímulos perturban o cambian el funcionamiento del organismo. Y finalmente están las teorías de interacción que, para Guerrero Barona (1999), enfatizan el papel de los factores cognitivos (pensamientos, ideas, creencias, actitudes, etc.). Estos factores median la relación entre el estímulo (estresor) y la respuesta al estrés (28).

Por su lado, la resiliencia es considerada como una característica o rasgo de la personalidad del individuo, que le ayuda a adaptarse de forma exitosa a las circunstancias ambientales (29), esta definición está estrechamente relacionada al concepto de inteligencia emocional planteada por Goleman.

Para Rutter (30) sirve "para caracterizar aquellas personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos".

En el ámbito de las ciencias de la vida, resiliencia expresa la adaptabilidad de los individuos o los grupos frente a los retos o amenazas y se ha definido como "la capacidad para vivir, desarrollarse positivamente o superarse frente al estrés o las adversidades que pueden normalmente ser causa de consecuencias negativas" (31).

Para Wagnild & Young la resiliencia sería "una característica de personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Considerándose como valentía y adaptabilidad que demuestra la persona ante los infortunios de la vida" (32).

La resiliencia no es un estado definido y estable, sino un camino de crecimiento. La resiliencia no se construye sola sino con fuertes lazos afectivos que se han tejido a lo largo de la vida. Cambiar de perspectiva, tener una visión positiva de las personas y sus capacidades implica, por ejemplo, incluir sistemáticamente preguntas sobre aspectos positivos del desarrollo y la salud en el proceso de examen médico (31). Por ello el autor menciona cinco dimensiones que son parte de la Resiliencia y que muestran la valentía y adaptabilidad que tiene una persona ante los infortunios de la vida. Los cuales son: ecuanimidad, sentirse bien solo, seguridad en uno mismo, perseverancia y complacencia.

De igual forma, es importante mencionar la teoría del afrontamiento, el estrés y los procesos cognitivos, en la que Lazarus y Folkman han contribuido al estudio de los factores cognitivos relacionados con el estrés y las emociones. A partir de esta premisa, la apreciación de los estímulos, la naturaleza del estrés y los procesos de afrontamiento comienzan a tener sentido. Lazarus argumentó que el estrés debe considerarse un concepto organizado y utilizarse para comprender una amplia gama de fenómenos de gran importancia para la adaptación humana y animal. Para el autor, el individuo enfrenta el estrés a través de un juicio funcional de la actividad mental y depende de fuerzas conscientes configuradas como el producto de una evaluación intuitiva de necesidades, fuerzas y resultado previsible de interactuar con el entorno de una manera particular, procesando información e integración de experiencias. La teoría de Lazarus afirma que el estrés psicológico es una relación específica entre los individuos y su entorno, que perciben como una exacerbación o un uso excesivo de sus recursos y causan peligros para su salud (33).

Existen estudios realizados a nivel internacional y nacional que han estudiado las variables: estresores laborales y resiliencia en el personal de enfermería, unos muestran la relación que existe entre ambas y otros muestran la descripción de cada una de ellas. Los antecedentes mostrados a continuación aportarán significativamente en el presente estudio.

Mogollón y colaboradores (34) en Colombia, en el 2018, en su estudio cuyo objetivo fue “Establecer la relación entre el estrés laboral y la capacidad de resiliencia en los trabajadores del sector comercial y administrativo en una empresa de mercadeo no tradicional en Colombia”, el enfoque fue cuantitativo, de alcance exploratorio correlacional transversal de tipo no experimental. Participaron 81 trabajadores de la empresa. El instrumento que se utilizó fueron dos cuestionarios, la tercera versión de Villalobos para el estrés y la escala de resiliencia de Wagnild & Young. Los resultados mostraron que todos los participantes obtuvieron puntajes que indicaban un alto grado de resiliencia, con una distribución sesgada positiva de, lo que sugiere que, en general, participantes tenían una buena resiliencia. Al analizar las dimensiones de resiliencia, se encontró que las dimensiones confianza y satisfacción personal tuvieron las

puntuaciones medias más altas (6.14 y 6.04), mientras que la dimensión de ecuanimidad tiene la puntuación media más baja (4.99), se puede concluir que, en cuanto a los atributos de la resiliencia, los participantes del estudio se caracterizan sobre todo por la confianza que tienen en su propia capacidad para afrontar todas las experiencias de la vida, incluso las adversas.

Montero y colaboradores (35) en Colombia, en el 2021, en su estudio cuyo objetivo fue “Establecer la relación entre la resiliencia y el estrés laboral” el enfoque fue cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. Participaron 40 instructores del servicio Nacional de Aprendizaje seccional Sabanalarga. El instrumento que se utilizó fue sobre estrés laboral de la OMS y la OIT junto a la escala de Resiliencia de Connor & Davidson. Los resultados mostraron que se determinó que no existía correlación entre los factores de resiliencia y el estrés laboral en el contexto. Es recomendable ampliar el alcance y considerar incluir otros factores, incluida la expansión de la muestra para obtener mejores grados relacionales.

Domínguez (36) en España, en el 2018, en su estudio cuyo objetivo fue “Analizar si existe una relación entre los niveles de resiliencia y factores estresores laborales de las personas que integran los grupos de trabajo seleccionados”, el enfoque fue cuantitativo, diseño observacional transversal. Participaron 91 trabajadores de las organizaciones englobadas en los sectores de administración, educación y sanitario de la Isla de Gran Canaria. El instrumento que se utilizó fue la escala de Resiliencia de Walgnild & Young. Los resultados mostraron que, en cuanto a la posible relación entre las variables de resiliencia y estrés laboral, los resultados estadísticos detallados mostraron que en su valoración de la existencia de una correlación entre ambas variables, destacaba fuerte en todos los aspectos de persistencia y control, no ignorando la correlación entre factores de confianza y felicidad. Este resultado muestra una asociación más fuerte que entre la perseverancia o tenacidad ante la adversidad o el desánimo de personas, la aspiración al logro y una fuerte autodisciplina, ejercida por los trabajadores, que demuestran control sobre las tareas que realiza, su autonomía, y la habilidad para hacer frente a determinadas circunstancias de su entorno de trabajo.

Meza (37) en Perú, en el 2019, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre los factores estresores laborales y la Resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia. Hospital María Auxiliadora, 2019” el enfoque fue cuantitativo, método descriptivo correlacional, de corte transversal. Participaron 81 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que un 54,3% de enfermeras refieren como nivel alto los estresores laborales, el 40,8% de enfermeras manifiesta un nivel medio de resiliencia. Se concluyó que, se muestra una relación de eficiencia entre factores laborales y de resiliencia entre un grupo de enfermeras, en la cual, se aplicó este determinado estudio.

Barrios y colaboradores (38) en Perú, en el 2018, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación entre Estresores Laborales y Resiliencia en el Hospital Regional Honorio Delgado” el enfoque fue cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. Participaron 70 profesionales de enfermería de los servicios de cirugía y medicina. El instrumento que se utilizó fueron dos cuestionarios. La escala Nursing Stress Scale y la escala de Wagnild y Young. Los resultados mostraron un 54,3% de la población en estudio tienen un nivel medio de estresores laborales, el grado de resiliencia es moderada en un 52,9%. Se concluyó que está relacionada estadísticamente de forma significativa entre estresores y resiliencia.

Pardave y colaboradores (39) en Perú, en el 2021, en su estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre los estresores laborales y la resiliencia en enfermeras de un Hospital público de Lima-Este, 2019”, el enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional y transversal. Participaron 92 profesionales de enfermería. El instrumento que se utilizó fueron 2 cuestionarios “Nursing Stress Scale” y de Resiliencia. Los resultados mostraron que se encontró una relación negativa e inversa entre resiliencia y estresores laborales (Rho: 0,253; p: 0,015) observada por enfermeros de hospitales públicos. Se concluye que debido a que las enfermeras tenían un mayor grado de resiliencia, tenían una menor percepción de estresores laborales.

La presente investigación será de gran utilidad para estudiantes y profesionales de enfermería, ya que permitirá conocer la idoneidad de resiliencia que tiene el personal de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima donde se realizó

el estudio, a su vez tener conocimiento sobre los estresores laborales a los que están expuestos. Además, para obtener los objetivos de dicho estudio, se van a utilizar técnicas como el cuestionario y programas que ayudarán a conocer el vínculo que existe entre estresores laborales y resiliencia. La actual investigación y sus resultados permitirá a los administrativos y personal de enfermería del hospital donde se realizará el estudio a aplicar diversas estrategias que van a permitir afrontar los estresores laborales que diariamente afectan al personal de enfermería, a su vez, fortalecer la resiliencia para afrontar diversas situaciones cotidianas.

Finalmente, el objetivo general del presente estudio será determinar la relación que existe entre estresores laborales y resiliencia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2021.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se desarrollará en base al enfoque cuantitativo, ya que durante el estudio se hará uso de la estadística para la obtención de los resultados. El diseño de la investigación será de no experimental porque no se manipularán las variables, de corte transversal porque la recopilación de los datos se dará en un solo momento y no se realizarán cambios durante el tiempo de investigación. Finalmente será correlacional porque se verá el grado de asociación entre ambas variables (40).

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población

La presente investigación estará conformada por enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2021. Según reportes de la oficina de recursos humanos, actualmente se cuenta con 94 profesionales de enfermería. Basado en ello, la población estimada serán 94 enfermeras.

Los criterios de inclusión son:

Enfermeras de la unidad de cuidados intensivos

Enfermeras que firmen el consentimiento informado

Los criterios de exclusión son:

Enfermeras que se encuentren de vacaciones o con permiso durante la investigación

Enfermeras que no deseen participar del estudio.

Muestra

En el presente estudio la muestra se obtendrá mediante la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra o cantidad de elementos a encuestar

Z = nivel de confianza (95%)

p = probabilidad a favor (50%)

q = probabilidad en contra (50%)

N = el tamaño de la población

e = el margen de error deseado

En el presente estudio, las variables de la ecuación tomarán los siguientes valores: Población (N) de 94 sujetos, nivel de confianza (Z) de 95% = 1.96, la probabilidad de exposición entre los casos al no ser conocida tendrá el valor de 50% = 0.5, así también se considerará el margen de error de 5% = 0.05 (41).

$$n = \frac{(1.96)^2 94 (0.5) (0.5)}{(0.5)^2 (94 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n = 76

El muestreo que se realizará en el presente estudio será probabilístico, aleatorio simple.

2.3. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Variable estresores laborales

Definición conceptual

“Los estresores laborales son un conjunto de circunstancias psicológicas o físicas que se originan en el lugar de trabajo y causan continuamente tensión en la persona creando estrés” (23).

Definición operacional

Los estresores laborales son un conjunto de circunstancias psicológicas o físicas que se originan en el lugar de trabajo y causan continuamente tensión en el personal de enfermería creando estrés, el cuál será medido con el instrumento de La Escala “Nursing Stress” con 32 ítems y 3 dimensiones.

Variable resiliencia

Definición conceptual

“Una característica de personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Considerándose como valentía y adaptabilidad que demuestra la persona ante los infortunios de la vida” (31).

Definición operacional

Una característica de personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Considerándose como valentía y adaptabilidad que demuestra el personal de enfermería ante los infortunios de la vida, el cuál será medido con el instrumento de la Escala de resiliencia de Walgnild & Young con 25 ítems y 5 dimensiones.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se aplicará durante el proceso de recopilación de datos será la encuesta, ya que, es una técnica de recopilación de información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. Más que una técnica, es la aplicación de un proceso estandarizado. Para aplicarlo se utilizan diferentes técnicas como cuestionarios y/o entrevistas (42).

El instrumento de recolección de datos está conformado por dos escalas de Likert:

La escala Nursing Stress Scale, la cual fue elaborada por Pamela Gray- Tolf y James G. Anderson, adaptada en Perú por Belizario en su tesis “Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno 2015”, estructurado por tres dimensiones, 32 ítems, sus niveles de respuesta son de 0 a 3 puntos, se califica con los siguientes puntajes alto de 28 a 40, medio de 14 a 27 y bajo de 0 a 13.

La escala de Resiliencia de Wagnild y Young, la cual fue adaptada en el Perú por Baca en su tesis “Resiliencia y Apoyo Social percibido en pacientes oncológicos que acuden al hospital de Trujillo”, estructurado con 5 dimensiones y con 25 ítems, sus niveles de respuesta son de 1 a 7 puntos, se califica con los siguientes puntajes resiliencia baja de 25 – 120, resiliencia moderada de 121 – 146 y resiliencia alta de 147 – 175.

VALIDEZ

El instrumento de la escala Nursing Stress Scale fue validado por Belizario (43) en su tesis titulada “Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno 2015” en el año 2017, en dicha tesis se sometió el instrumento a juicio de expertos, encontrando un nivel de concordancia de 90% lo cual lo hace valido.

El instrumento de la escala de Resiliencia de Wagnild y Young fue validado por Baca (44) en su tesis titulada “Resiliencia y Apoyo Social percibido en pacientes oncológicos que acuden al hospital de Trujillo” en el año 2013, en dicha tesis se sometió el instrumento a juicio de expertos, encontrando un nivel de concordancia de 90% lo cual lo hace valido.

CONFIABILIDAD

La confiabilidad de la escala Nursing Stress Scale, Belizario (43) en su tesis titulada “Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno 2015, quién realizó una prueba piloto, encontrando Alpha de Cronbach de 0.905, (90.5%), siendo confiable.

En cuanto a la confiabilidad de la escala de Resiliencia de Wagnild y Young, Baca (44) en su tesis titulada “Resiliencia y Apoyo Social percibido en pacientes oncológicos que acuden al hospital de Trujillo” desarrollada en el 2013, quién realizó una prueba piloto, encontrando Alpha de Cronbach de 0.815, (81.5%), siendo confiable.

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el presente trabajo, se solicitará primeramente una carta de autorización a la Universidad María Auxiliadora, con ello se solicitará el permiso respectivo en el Hospital de Lima, una vez aceptado el permiso se coordinará con la jefatura de enfermería de dicho Hospital, con la que se coordinará el proceso de aplicación del instrumento, según un cronograma establecido la aplicación del instrumento se realizará cuando el personal de enfermería salga de guardia los días martes y jueves.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

En el presente estudio, se creará una matriz de base de datos para luego realizar el control de calidad de los mismos, una vez verificados se elaborarán tablas y figuras para una mejor comprensión en el programa estadístico SPSS para su aplicación estadística. Además, se realizará un análisis inferencial para establecer la relación que existen entre ambas variables, la prueba estadística que se utilizará es la Rho de Spearman.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

En el presente estudio se considerarán los siguientes 4 aspectos éticos de la investigación: Primero, el principio de autonomía, el cual refleja que las personas son libres de participar en estudios de investigación, este principio se aplicará a través de la firma del consentimiento informado por las enfermeras. Segundo, el principio de beneficencia, el cual busca el mayor beneficio a los participantes de la investigación, este principio se aplicará a través de los resultados y recomendaciones brindadas a las enfermeras y a su institución. Tercero, el principio de no maleficencia, el cual no generará ningún tipo de daño a las personas que participan en el estudio, este principio se establecerá en el

consentimiento informado. Finalmente, el principio de justicia el cual tratará a todos los participantes por igual (45).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	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
Identificación del problema	X	X	X	X																
Búsqueda bibliográfica			X	X	X	X														
Elaboración de la sección Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección Objetivos de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección Enfoque y diseño de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección Población, muestra y muestreo						X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección Técnicas e instrumentos de recolección de datos									X	X	X	X	X							
Elaboración de la sección Aspectos bioéticos										X	X	X	X							
Elaboración de la sección Métodos de análisis de información											X	X	X							
Elaboración de aspectos administrativos del estudio											X	X	X	X						
Elaboración de los anexos											X	X	X	X	X					
Aprobación del proyecto														X	X					
Trabajo de campo															X	X	X	X		
Redacción del informe final: Versión 1																	X	X	X	
Sustentación del informe final																		X	X	

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2022				TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	S/.
Equipos					
1 pc	1500				1500
USB	40				40
Útiles de escritorio					
Lapiceros	4				4
Hojas		10			10
Material bibliográfico					
Libros	40	60			100
Fotocopias	20	20	10	10	60
Impresiones	30	30	15	15	90
Espiralado				10	10
Otros					
Movilidad	30	30	30	30	120
Alimentos	20	20	20	20	80
Llamadas	10	10	10	10	40
Recursos Humanos					
Digitadora	100				100
Imprevistos	50	50	50	50	200
TOTAL	1844	230	135	145	2354

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- 1 Aguilar C., Martínez C. La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. Medicina crítica (Colegio Mexicano de Medicina crítica) [revista en internet] 2017 [acceso 20 de marzo del 2022]; 31(3): 171-173. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/mccmmc/v31n3/2448-8909-mccmmc-31-03-171.pdf>
- 2 Organización Panamericana de la Salud. Enfermería [sede Web]. Washington DC-Estados Unidos. Organización Panamericana de la Salud; 2021 [acceso 20 de marzo del 2022] [Internet]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- 3 Romero E., Gonzáles D., Romero M. Estrés y ansiedad en el entorno de cuidados intensivos. Ene [revista en internet] 2014 [acceso 20 de marzo del 2022]; 8(3). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2014000300005
- 4 Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. Enfermería Global [revista en internet] 2013 [acceso 20 de marzo del 2022]; 12(31): 125-150. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n31/docencia3.pdf>
- 5 Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Revista de Neuro-Psiquiatría [revista en internet] 2020 [acceso 20 de marzo del 2022]; 83(1): 51-56. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051
- 6 Rodríguez R., De Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad en el Trabajo [revista en internet] 2011 [acceso 20 de marzo del 2022]; 57(1): 72-88. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006
- 7 Blanca J., Arias A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Enfermería

- universitaria [revista en internet] 2018 [acceso 20 de marzo del 2022]; 15(1): 30-44. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030
- 8 Alba R. Carga laboral percibida: Principal factor estresante de la crisis económica actual en enfermería. *CiberRevista*. [revista en internet] 2015 [acceso 20 de marzo del 2022]; 44(1). Disponible en: <http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/julio2015/pagina10.html>
- 9 Organización Panamericana de la Salud. En medio de la pandemia COVID-19, un nuevo informe de la OMS hace un llamamiento urgente a invertir en el personal de enfermería [sede Web]. Washington DC-Estados Unidos. Organización Panamericana de la Salud; 2021 [acceso 20 de marzo del 2022] [Internet]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15772:amid-covid-19-pandemic-new-who-report-urges-greater-investments-in-the-nursing-workforce&Itemid=1926&lang=es
- 10 Cisneros N. ¿Sufres burnout y no lo sabes? Bienestar laboral. [sede Web]. México. Fundación en Movimiento; 2019 [acceso 20 de marzo del 2022] [Internet]. Disponible en: https://fundacionenmovimiento.org.mx/blog/articulos/1037-sufres-burnout-y-no-lo-sabes?gclid=CjwKCAjwoduRBhA4EiwACL5RP987Nlc_GRugYABkIh0oD8l0xfFAPLr9RscJYNMu6Lo84ytaRTVJrxoCQhkQAvD_BwE
- 11 Castillo I., Torres N., Ahumada A., Cárdenas K., Licona S. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). [revista en internet] 2014 [acceso 20 de marzo del 2022]; 30(1): 34-43. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>
- 12 Zambrano G. Estresores en las unidades de cuidado intensivo. *Aquichan*. [revista en internet] 2006 [acceso 20 de marzo del 2022]; 6(1): 156-169. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972006000100015

- 13 Irasema V., Armendáriz A., Molina O. Afrontamiento al Estrés en Enfermeras de Unidad de Cuidados Intensivos. [revista en internet] 2012 [acceso 20 de marzo del 2022]; 20(5). Disponible en: <http://www.index-f.com/dce/20pdf/20-160.pdf>
- 14 Lastre G., Gaviria G., Herazo Y., Mendinueta M., Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidado intensivo. Revista Latinoamericana de Hipertensión. [revista en internet] 2018 [acceso 20 de marzo del 2022]; 13(5). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263776003/170263776003.pdf>
- 15 Ojo público. Miedo, agotamiento e indignación golean al personal de salud [sede Web]. Lima, Perú. Ojo público; 2021 [acceso 20 de marzo del 2022] [Internet]. Disponible en: <https://ojo-publico.com/2490/miedo-agotamiento-e-indignacion-cercan-al-personal-de-salud>
- 16 Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un Hospital COVID-19 en Lima. Revista de Investigación científica Ágora. [revista en internet] 2020 [acceso 21 de marzo del 2022]; 7(2): 107-113. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>
- 17 Carrasco O., Castillo E., Salas R., Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. [revista en internet] 2020 [acceso 21 de marzo del 2022]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/1566>
- 18 Solís R., Tantalean M., Burgos R., Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. Anales de la facultad de Medicina. [revista en internet] 2017 [acceso 21 de marzo del 2022]; 78(3): 270-276. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003
- 19 Gamboa L., Becerra K., Lopez Y., Goicochea E. Nivel d. e resiliencia del personal de salud frente a la pandemia por Covid-19. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. [revista en internet] 2021 [acceso 21 de marzo del 2022]; 14(1): 49-54. Disponible en:

- http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2227-47312021000300007&script=sci_arttext
- 20 Chiang M., Riquelme G., Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*. [revista en internet] 2018 [acceso 21 de marzo del 2022]; 20(63): 178-186. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178
 - 21 Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*. [revista en internet] 2019 [acceso 21 de marzo del 2022]; 35(1): 156-184. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
 - 22 Días A. Repercusión del estrés percibido y del estrés laboral. [Tesis]. España: Universidad de Sevilla. 2017. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/69203/Tesis%20Doctoral%20A.%20D%20EDaz%20Hernandez%20.pdf;jsessionid=B43AB91C5A12E4708C9BCE96FCC1A917?sequence=5>
 - 23 Huamán N. Estresores laborales y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén. [Tesis]. Perú. Universidad Nacional de Cajamarca; 2018. Disponible en: https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2141/T016_47627464_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 - 24 López I. Estresores laborales en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016. [Tesis]. Perú. Universidad de Huánuco; 2016. Disponible en: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/208/T_047_46865639_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 - 25 Más R., Escriba V., Cárdenas M. Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario: un estudio cualitativo. [revista en internet] 1999 [acceso 21 de marzo del 2022]; 2(4): 159-167. Disponible en: https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1012

- 26 Marchena C., Medina I. Estrés psicológico en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en Hospitales de nivel III Trujillo, 2013. [Tesis]. Perú. Universidad Privada Antenor Orrego; 2013. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/265>
- 27 Ribera D., Cartagena P., Reig F., y colaboradores. Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería. Estudio empírico en la Provincia de Alicante. [internet] 2003 [acceso 21 de marzo del 2022]; 3(1): 24-26. Disponible en: <https://publicaciones.ua.es/filespubli/pdf/LD84790808176814482.pdf>
- 28 Manuel S. Estrés laboral. Hidrogénesis. [internet] 2010 [acceso 27 de marzo del 2022]; 8(2): 55-63. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- 29 Ortunio M., Guevara H. Aproximación teórica al constructo resiliencia. Comunidad y Salud. [revista en internet] 2016 [acceso 21 de marzo del 2022]; 14(2): 96-105. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932016000200012
- 30 Kotliarenco M., Caceres I., Fortencilla M. Estado del arte en resiliencia. [revista en internet]. 1997. 2012 [acceso 21 de marzo del 2022]; Disponible en: <http://www.resiliencia.cl/resilien.htm>
- 31 Oriol A. Resiliencia. Educación Médica. [revista en internet] 2012 [acceso 21 de marzo del 2022]; 15(2): 77-78. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132012000200004
- 32 Gómez M. Estandarización de la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young en universitarios de Lima metropolitana. [Tesis]. Perú. Universidad Ricardo Palma; 2019. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1921/1Estandarizaci%C3%B3n%20de%20Escala%20de%20Resiliencia%20de%20Wagnild%20%26%20Young%20en%20universitarios%20de%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 33 Triviño Z., Sanhueza O. Teorías y modelos relacionados con calidad de vida en cáncer y enfermería. Aquichan. [revista en internet] 2005 [acceso 27 de marzo del

- 2022]; 5(1): 20-31. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972005000100003
- 34 Mogollón E., Ríay C., Toquica V. Estrés y resiliencia en trabajadores administrativos y comerciales de una empresa de mercadeo no tradicional en Colombia [tesis de especialización]. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana Colombia; 2018 [Internet]. Disponible en:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39039/Estres%20y%20Resiliencia%202018.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- 35 Montero K., Zuluaga S. Resiliencia y Estrés laboral en los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA [tesis de maestría]. Colombia: Universidad de la Costa; 2021 [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8809/Resiliencia%20y%20Estr%C3%A9s%20Laboral%20en%20los%20instructores%20del%20Servicio%20Nacional%20de%20Aprendizaje%2C%20SENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 36 Domínguez N. Resiliencia y estrés laboral [tesis de licenciatura]. España: Universidad de las Palmas de Gran Canaria; 2018 [Internet]. Disponible en:
<https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/96103/1/nereidadominguezherrera2018tfg.pdf>
- 37 Najarro P. Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora [tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019 [Internet]. Disponible en:
<https://1library.co/document/zxvl5lny-factores-estresores-laborales-resiliencia-enfermeras-emergencia-hospital-auxiliadora.html>
- 38 Barrios V., Castillo A. Estresores laborales y resiliencia en enfermeras de los servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2017 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018 [Internet]. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5137/ENbaavvj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 39 Pardave P., Paz A. Estresores laborales y resiliencia en enfermeros de un hospital público de Lima- Este, 2019 [tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Peruana Unión: 2021 [Internet]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5174/Patricia_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- 40 Hernández R., Fernández C., Baptista L. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México: Mc Graw Hill; 2014.
- 41 Ñaupas H., Mejia E., Novoa E., Villagómez A. Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis. Cuarta ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2014.
- 42 Cid A., Méndez R., Franco S. Investigación: Fundamentos y metodología. Tercera ed. Lima: PEARSON; 2015.
- 43 Belizario J. Factores estresores laborales en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno 2015. [tesis de maestría]. Perú: Universidad Nacional del Altiplano: 2017 [Internet]. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 44 Baca D. Resiliencia y apoyo social percibido en pacientes oncológicos que acuden a un Hospital de Trujillo. [tesis de maestría]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos: 2013 [Internet]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3575/Baca_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 45 Principios de la ética de la investigación y su aplicación. Rev Med Hondur [Internet] 2012 [acceso 27 de marzo del 2022]: 80(2). Disponible en: <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2012/pdf/Vol80-2-2012-9.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALOR	VALOR FINAL
Estrés laborales	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	“Los estresores laborales son un conjunto de circunstancias psicológicas o físicas que se originan en el lugar de trabajo y causan continuamente tensión en la persona creando estrés” (23).	Los estresores laborales son un conjunto de circunstancias psicológicas o físicas que se originan en el lugar de trabajo y causan continuamente tensión en el personal de enfermería creando estrés, el cual será medido con el instrumento de La Escala “Nursing Stress” con 32 ítems y 3 dimensiones.	Ambiente físico	Compartir, Rotación, Carga, Tiempo, Trabajo, A demanda	28 a 40 puntos 14 a 27 puntos 0 a 13 puntos	Alto Medio Bajo
				Ambiente psicológico	Interrupciones, Dolor, Impotencia, Disposición, Afección, Miedo, Derrota, Competencia, Dificultad, Sentimiento, Información, Satisfacción, Toma de elección, Empatía, Preparación, Impredecibles, Saber impartir, Tecnología		
				Ambiente social	Apertura, Problemas de dialogo, Libertad, Relaciones interpersonales, Afrontamiento, Incompatibilidad, Cuestionamiento, Apropiado		

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALOR	ESCALA DE MEDICIÓN		
Resiliencia	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	“Una característica de personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Considerándose como valentía y adaptabilidad que demuestra la persona ante los infortunios de la vida” (31).	Una característica de personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Considerándose como valentía y adaptabilidad que demuestra el personal de enfermería ante los infortunios de la vida, el cuál será medido con el instrumento de la Escala de resiliencia de Walgnild & Young con 25 ítems y 5 dimensiones.	Ecuanimidad	Obligación, Importancia, Lamento, Asertivo	147 – 175	Alto		
				Sentirse bien solo	Planificación, Metas, Orden, Soledad				
				Seguridad en uno mismo	Organización, Independencia, Tiempo, Tarea, Toma de decisiones, Sentido de vivir, Alegría			121 – 146	Medio
				Perseverancia	Interés, Metas, Tolerancia, Autodisciplina, Confianza, Credibilidad, Puntualidad			25 - 120	Bajo
				Complacencia	Autoconcepto, Motivación, Energía, Proactividad				

Presentación

Buenos días, soy estudiante de la segunda especialidad de la Universidad María auxiliadora, actualmente me encuentro desarrollando un trabajo de investigación titulado “Estresores laborales y resiliencia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2021”, razón por la cual, requerimos de su apoyo para responder los siguientes cuestionarios.

CUESTIONARIO

ESCALA DE ESTRESORES LABORALES EN EFERMERIA

(NSS-NURSING-STRESS-SCALE)

En el siguiente formulario, se aprecia una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en un servicio de hospital. Nos interesa conocer con qué reiteración estas situaciones han producido tensiones o estrés en su unidad.

Sepa usted que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino A LA FRECUENCIA con que estas han sido estresantes para Ud. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales.

Por favor marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. cree que cada situación ha sido estresante en su actual servicio. Lea con atención y cuidado cada una de ellas.}

A continuación, se le presenta la escala de Nurses Stress para que responda según crea por conveniente, teniendo los siguientes criterios:

0 = Nunca

1 = A veces

2 = Frecuentemente

3 = Muy frecuentemente

N°	ÍTEMS	0	1	2	3
	AMBIENTE FÍSICO				
1	No tengo ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
2	Me reubican temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
3	Debido a la complejidad del paciente realizo demasiadas actividades de enfermería.				
4	No tengo tiempo suficiente para dar apoyo emocional a los pacientes.				
5	No tengo tiempo suficiente para brindar cuidado integral a los pacientes.				
6	La excesiva demanda de pacientes no permite cubrir adecuadamente el servicio.				
	AMBIENTE PSICOLÓGICO				
7	Tengo interrupciones frecuentes en la realización de mis actividades.				
8	Realizo algunos cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los pacientes.				
9	Me siento impotente cuando el paciente no presenta alguna mejoría.				
10	Siempre estoy dispuesto a escuchar o hablar con un paciente o familia sobre su muerte cercana.				
11	La muerte de un paciente me afecta emocionalmente.				
12	Tengo miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
13	Me siento derrotado ante la muerte de un paciente.				
14	Considero que el tratamiento no es adecuado para los pacientes.				
15	Me siento preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, pero no dispongo de mucho tiempo para realizarlo.				
16	No tengo ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos respecto a los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Generalmente recibo un buen reporte de enfermería.				
18	Dispongo de una respuesta satisfactoria a las preguntas hechas por los pacientes.				

19	Tomo la decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Me causa mucho dolor cuando los pacientes sufren.				
21	Me siento preparado para brindar apoyo emocional.				
22	Compañeros de otros servicios suplen la falta de personal.				
23	Informo al paciente y/o familia sobre su estado clínico y su tratamiento.				
24	Presento dificultad en el manejo y funcionamiento de algunos equipos especializados				
	AMBIENTE SOCIAL				
25	Recibo críticas del equipo de salud.				
26	Tengo problemas con los supervisores de turno.				
27	No tengo la ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
28	Tengo problemas con uno o varios médicos del servicio.				
29	Usualmente es el enfermero que está presente cuando un paciente se está muriendo.				
30	Tengo dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
31	Recibo críticas de un supervisor.				
32	Las relaciones interpersonales con el equipo de salud son los adecuados				

CUESTIONARIO

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones a las cuales usted responderá. No existen respuestas correctas o incorrectas. Tendrá que leer detenidamente cada una de ellas y marcar con una X si está de acuerdo o en desacuerdo está con ellas. A continuación, se le presenta la escala para que responda según crea por conveniente, teniendo los siguientes criterios:

1 = Totalmente de acuerdo

2 = Muy de acuerdo

3 = De acuerdo

4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

5 = En desacuerdo

6 = Muy de acuerdo

7 = Totalmente en desacuerdo

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

6. Usualmente veo cumplir mis metas a largo plazo.							
7. Tomo las cosas una por otra sin orden correlativo.							
8. Puedo estar solo mucho tiempo, si tengo que hacerlo.							
CONFIANZA EN SI MISMO							
9. Ante algún problema generalmente me organizo de una manera u otra.							
10. Dependo de mí mismo, soy independiente.							
11. Siento que puedo manejar situaciones o tareas al mismo tiempo.							
12. Cuando tomo la decisión de hacer alguna tarea, lo hago sin contratiempos.							
13. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de vivir y trabajar.							
14. Por lo general, en el trabajo encuentro algo de que alegrarme.							
PERSEVERANCIA							
15. Es más importante para mí mantenerme interesado en las cosas.							
16. Me siento orgulloso de haber logrado metas en la vida.							
17. Puedo ser tolerante ante las dificultades porque lo he experimentado anteriormente.							
18. Tengo autodisciplina como principio.							
19. Tengo confianza en mí mismo para resolver problemas.							
20. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.							
21. Soy plural para ver una situación de varios aspectos.							
SATISFACCIÓN PERSONAL							
22. Creo en mí mismo.							
23. Me mantengo motivado de mi entorno.							

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Estrés Laborales y resiliencia en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2021.

Nombre de los investigadores principales:

Huamán Vila Katherin

Propósito del estudio: Determinar la relación entre los estrés laborales y la resiliencia en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a mi persona, quien soy la responsable de la investigación. katherinfhv@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a la responsable del estudio.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido

indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Lic. HUAMÁN VILA KATHERIN	
Nº de DNI	
45801540	
Nº teléfono móvil	
997366838	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
HUAMAN VILA KATHERIN	
Nº de DNI	
45801540	
Nº teléfono	
997366838	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante

Anexo D. Hoja de Informe de Similitud

HUAMAN VILA

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	7%
3	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Aracely Díaz Oviedo. "La enfermería en el contexto de la pandemia COVID-19 en México.", Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro, 2020 Publicación	1%
7	dikaion.unisabana.edu.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%

9

repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet

1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%