

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Enfermería



Una Institución Adventista

Estresores laborales y resiliencia en enfermeros de un hospital público de
Lima-Este, 2019

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autores:

Patricia Selene Pardave Salazar
Ana Gabriela Paz Ynofuente

Asesor:

Dra. Orfelina Arpasi Quispe

Lima, Diciembre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Dra. Orfelina Arpasi Quispe, de la Facultad ciencia de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRESORES LABORALES Y RESILIENCIA EN ENFERMEROS DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA-ESTE,2019”** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) (Nombres y apellidos del candidato) para obtener el título de Profesional de Licenciada en Enfermería, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de lima, a los 03 días del mes de Febrero del año 2022.



Orfelina Arpasi Quispe

ACTA DE SUSTENTACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Naña, Villa Unión, a 10 23 día(s) del mes de diciembre del año 2021 siendo las 9:40 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Dra. Keila Ester Mariada Linaudi, el (la) secretario(a): Dra. Luz Victoria Castillo Zamora y los demás miembros: Dra. María Magdalena Díaz Quiñela y el (la) asesor(a) Dra. Ofelia Aspasi Quipe

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Estrés laborales y resiliencia en enfermeros de un hospital público de Lima-Este, 2019".

del(los) bachiller(es): a) Ana Gabriela Paz Jusquente
 b) Patricia Selene Pardani Salazar
 c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: licenciado en Enfermería
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Ana Gabriela Paz Jusquente

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|-----------------|-----------|-----------|------------------|----------------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| <u>Aprobado</u> | <u>18</u> | <u>A-</u> | <u>Muy bueno</u> | <u>Sobresaliente</u> |

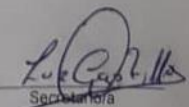
Bachiller (b): Patricia Selene Pardani Salazar

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|-----------------|-----------|-----------|------------------|----------------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| <u>Aprobado</u> | <u>18</u> | <u>A-</u> | <u>Muy bueno</u> | <u>Sobresaliente</u> |

Bachiller (c): _____

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| | | | | |

(* Ver parte posterior Esta sustentación fue realizada de manera online
Sección de expedientes de Grados y Títulos.
 Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.


 Secretaria

_____ Presidente/a
 _____ Asesor/a
 _____ Bachiller (a)

_____ Miembro
 _____ Bachiller (b)

_____ Miembro
 _____ Bachiller (c)

Estresores laborales y resiliencia en enfermeros de un Hospital público de Lima-Este, 2019

Resumen

Introducción: El estudio de los estresores laborales en enfermería aún sigue siendo un tema poco estudiado por la comunidad científica, a pesar de ser considerado por la Organización de la Salud uno de los trabajos más estresantes y vulnerables a desarrollar depresión y ansiedad. Asimismo, una de las estrategias más eficaces para afrontar esta problemática es la resiliencia, considerada como la capacidad de enfrentar o superar eventos adversos.

Objetivo: Determinar la relación entre los estresores laborales y la resiliencia en enfermeras de un Hospital público de Lima-Este, 2019.

Métodos: Estudio correlacional y transversal, llevado a cabo en el Hospital público José Agurto Tello. Contó con una muestra de 92 profesionales de enfermería, elegidos por muestreo no probabilístico y de tipo censal, que incluyó a enfermeras de ambos sexos, con edades entre los 25 a 60 años y que se encontraran realizando función asistencial en dicho Hospital. Para la recolección de datos, se emplearon los instrumentos “Nursing stress scale” y de resiliencia, validados previamente en el contexto nacional. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial (Rho de Spearman), para el análisis de la investigación.

Resultados: Se halló relación negativa e inversa entre la resiliencia y los estresores laborales (Rho: -0,253; p: 0,015) percibidos por las enfermeras de un Hospital público.

Conclusiones: Al poseer las enfermeras un mayor grado de resiliencia tienen una percepción baja de los estresores laborales.

Palabras clave: Estresores laborales, Resiliencia, Enfermería.

Abstrac

Introduction: The study of occupational stressors in nursing is still a subject little studied by the scientific community, despite being considered by the Health Organization one of the most stressful jobs and vulnerable to developing depression and anxiety. Likewise, one of the most effective strategies to face this problem is resilience, considered as the ability to overcome adversity.

Objective: To determine the relationship between work stressors and resilience in nurses at a public Hospital in Lima-Esta, 2019.

Methods: Correlational and cross-sectional study, carried out at the José Agurto Tello Public Hospital. It had a sample of 92 nursing professionals, chosen by non-probability sampling and census type, which included nurses of both sexes, aged between 25 and 60 years and who were performing the care function in said Hospital. For data collection, the “Nursing stress scale” and resilience instruments were used, previously validated in the national context. For information analysis, descriptive and inferential statistics (Spearman's Rho) were used.

Results: A negative and inverse relationship was found between resilience and work stressors (Rho: -0.253; p: 0.015) perceived by nurses in a public Hospital.

Conclusions: As nurses have a higher degree of resilience, they have a low perception of work stressors.

Keywords: Occupational stressors, Resilience, Nursing.

Introducción

El estrés comprende una serie de fenómenos complejos que pueden afectar la salud o representar un desafío para superar adversidades. Sin embargo, también implica efectos beneficiosos para la supervivencia continua del ser humano. (1,2)

En el contexto laboral, el estrés afecta desfavorablemente la salud psicológica y física de los trabajadores, (3) siendo el personal de salud, uno de los grupos laborales más vulnerables por la alta carga de laboral que enfrentan.(4) Del mismo modo, la Organización Panamericana de la Salud,(5) señala que, los estresores laborales están muy relacionadas con condiciones de trabajo peligrosas, cuyos efectos agravan el riesgo de padecer enfermedades (6), llegando a convertirlo en un problema importante de salud pública. (7)

Frecuentemente las personas atraviesan estrés cuando hay un desequilibrio entre la demanda laboral y los recursos con los que se cuenta para lograr el objetivo exigido. Por ello es importante investigar los factores que el personal de salud percibe como estresores laborales. (8) Cuanto antes se afronte el estrés, menores serán las probabilidades de que se cronifique o presentar graves enfermedades. (9) Así mismo, la literatura evidencia, que el principal factor estresor es el

agotamiento emocional, seguido de, largas jornadas laborales, la burocracia y las mayores demandas de atención al paciente. (10) En consecuencia, a medida que aumenta la carga de trabajo y el estrés laboral, se incrementa la incidencia de errores, la ideación suicida y el absentismo; y se reducen los estándares de atención al paciente (11). De igual importancia dichos estresores repercuten en la satisfacción laboral y el desempeño profesional puesto que se produce una mayor implicación emocional. (9)

La teoría transaccional de Lazarus (12), sostiene que, los estresores no solo son causados por situaciones medioambientales, sino por factores psicológicos, debido a la falta de recursos para su afrontamiento. De la misma forma Folkman afirma el afrontamiento como el esfuerzo cognitivo y conductual que se desarrollan para el manejo de situaciones desbordantes (13). Una de esas medidas, es ser resiliente, que según Kim y colaboradores (14), es “la habilidad para afrontar situaciones difíciles y obtener de ellas un aprendizaje”, convirtiéndolo en un elemento funcional de protección personal que permita afrontar el estrés, la ansiedad, los traumas, entre otros. (15)

Una investigación en España, basándose en la teoría de Wagnild y Young , menciona que es posible el desarrollo de habilidades adaptativas como la resiliencia que puede incrementar la capacidad de salir adelante en la adversidad. (16) En ese sentido, la resiliencia en el ámbito laboral tiene el enfoque de sobreponerse a pronósticos desfavorables en el contexto de trabajo (17), actuando como factor protector de la salud y mejorando la atención hacia el paciente (18). Puede verse afectada por: el ambiente de trabajo (19), el equilibrio entre el trabajo y la vida (11), el grado de preparación académica (20), entre otros.

Sin embargo, existe un conocimiento limitado sobre los estresores laborales de las enfermeras en el contexto peruano. Además, se desconoce la relación entre los estresores laborales y la resiliencia en enfermeras del ámbito clínico. Por lo tanto, dado el estado actual del conocimiento, este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los estresores laborales y la resiliencia en enfermeras de un Hospital de Lima-Este, 2019.

Materiales y métodos

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. La población estuvo constituida por 120 profesionales de Enfermería del Hospital José Agurto Tello de Lima-Este. La selección de la muestra se obtuvo mediante el

muestreo no probabilístico de tipo censal, ya que se consideró a toda la población como muestra (21). Los criterios de inclusión para la selección de los sujetos fueron: profesional de enfermería de ambos sexos, con edades de 25 a 60 años y que se encontraran realizando función asistencial en el Hospital de estudio; asimismo, se excluyeron, a los profesionales de enfermería que se encontraran de licencia o vacaciones y que desempeñaran funciones administrativas. La muestra finalmente quedó conformada por 92 enfermeros.

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para la variable, estresores laborales, se utilizó la escala “Nursing stress scale”, creado por Gray-toft y Anderson en Estados Unidos en el año 1981 y adaptado por Meza (2019) en Lima-Perú. (22) Consta de 32 ítems divididos en tres dimensiones: Ambiente físico (1- 6 ítems), psicológico (7-24 ítems) y social (25-32 ítems). La escala de respuesta es tipo Likert y van desde nunca (1) hasta siempre (5). La puntuación final considera a los estresores laborales como: alto (91-110 puntos), moderado (71-90 puntos) y bajo (70 a menos puntos). Cuenta con una confiabilidad alta por Alpha de Cronbach de 0.92.

Por otro lado, para la variable resiliencia, se empleó el cuestionario elaborado por Wagnild y Young en Estados Unidos el año 1993 y adaptado por Gómez (2019) en Lima-Perú. (23) El instrumento cuenta con 25 Ítems, divididos en cinco dimensiones, ecuanimidad (1-4 ítems), sentirse bien solo (5-8 ítems), confianza en sí mismo (9-14 ítems), perseverancia (15-21 ítems) y satisfacción personal (22-25 ítems). La escala de respuesta es tipo Likert y comprende desde totalmente en desacuerdo (0) hasta totalmente de acuerdo (7). La calificación final categoriza la resiliencia en: alto (175-145 puntos), moderado (125 -145 puntos) y bajo (125-25 puntos). Cuenta con una confiabilidad alta por Alpha de Cronbach de 0.87.

Para la aplicación de los instrumentos, se obtuvo la aprobación del comité de ética del Hospital José Agurto Tello y se consideró el consentimiento informado. La recolección se llevó a cabo en los meses de septiembre y octubre del 2019, previa coordinación con la jefatura de Enfermería.

El procesamiento de la base de datos, se realizó con el paquete estadístico SPSS v.24. Para el análisis descriptivo se obtuvieron tablas de frecuencia simple para las variables categóricas, y medidas de tendencia central y de dispersión para las numéricas. Para la estadística inferencial, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, debido a que las variables no seguían una distribución normal.

Resultados

De 92 profesionales de enfermería, el 79,3% fueron mujeres y el 20,7% varones, con una edad promedio de 41 años (DE=10). Asimismo, el 34,8% fueron casados y el 81,5% manifestó tener hijos. Con respecto, a los datos laborales, la mayoría tenía alrededor de 11 años (DE=8,1) de experiencia, el 37% pertenecía al área de hospitalización general, el 57,5% eran nombrados y el 62% ganaba más de 2 691 soles (ver tabla 1).

Al análisis descriptivo de los estresores laborales, se encontró que el 52,2 % de los profesionales de enfermería lo percibía como bajo, el 25 % como regular y solo el 22,8% como alto. Asimismo, en las dimensiones “ambiente físico” y “ambiente psicológico”, se obtuvo una calificación baja de los estresores, con un 57,6% y 56.5%, respectivamente. Sin embargo, en la dimensión “ambiente social”, los estresores fueron percibidos como regulares en un 43,5% de los encuestados (ver tabla 2). Por otro lado, para la variable resiliencia, se halló que el 64,1 % de los profesionales de enfermería tenía una capacidad regular, el 31,5 % alta y solo el 4,3% baja (ver tabla 3).

Al realizar el cruce de variables, se encontró que existe una relación leve e inversa entre la resiliencia y los estresores laborales con un p-valor de 0.015. De igual manera, las dimensiones de los estresores laborales se relacionaron de manera leve e inversa con la resiliencia de los profesionales de enfermería, con p – valor < 0,05 (ver tabla 4).

Tabla1. Características de los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Lima-Este, 2019.

| | | n=92 | % |
|----------------------------|-----------------------------------|--------------|-------------|
| Edad | Me ^a ± DE ^b | 41,32 ± 10,0 | |
| Sexo | Femenino | 73 | 79,3 |
| | Masculino | 19 | 20,7 |
| Estado civil | Casado | 32 | 34,8 |
| | Soltero | 27 | 29,3 |
| | Conviviente | 20 | 21,7 |
| | Viudo | 2 | 2,2 |
| | Separado | 11 | 12,0 |
| | E. Laboral | Me ± DE | 11,37 ± 8,1 |
| ¿Tiene hijos? | No | 17 | 18,5 |
| | Si | 75 | 81,5 |
| N° de Hijos | Me ± DE | 1,75 ± 1,2 | |
| Servicio donde labora | A. Primaria | 34 | 37,0 |
| | Cirugía | 28 | 30,4 |
| | Pediatría | 16 | 17,4 |
| | C. Mujeres | 6 | 6,5 |
| | Externos | 8 | 8,7 |
| | Tipo de Contrato | Nombrado | 59 |
| ¿Trabaja en otro lugar? | Cas | 20 | 25,0 |
| | Terceros | 13 | 17,5 |
| | Si | 27 | 29,3 |
| Aproximación de su salario | No | 65 | 70,7 |
| | De 930 a 1860 | 8 | 8,7 |
| | De 1861 a 2690 | 27 | 29,3 |
| | De 2691 a mas | 57 | 62,0 |

^aMedia aritmética; ^bDesviación estándar

Tabla 2. Nivel de los estresores laborales que perciben los profesionales de enfermería de un Hospital de Lima-Este, 2019.

| Estresores laborales | n=92 | % |
|----------------------|------|------|
| Global | | |
| Bajo | 48 | 52,2 |
| Regular | 23 | 25,0 |
| Alto | 21 | 22,8 |
| Ambiente físico | | |
| Bajo | 53 | 57,6 |
| Regular | 19 | 20,7 |
| Alto | 20 | 21,7 |
| Ambiente psicológico | | |
| Bajo | 52 | 56,5 |
| Regular | 14 | 15,2 |
| Alto | 26 | 28,3 |
| Ambiente social | | |
| Bajo | 31 | 33,7 |
| Regular | 40 | 43,5 |
| Alto | 21 | 22,8 |

Tabla 3. Resiliencia de los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Lima-Este, 2019.

| Resiliencia | n | % |
|-------------|----|-------|
| Bajo | 4 | 4,3 |
| Regular | 59 | 64,1 |
| Alto | 29 | 31,5 |
| Total | 92 | 100,0 |

Tabla 4. Correlación de Variables y dimensiones de estresores laborales con resiliencia

| Estresores laborales | | Resiliencia |
|----------------------|------------------|-------------|
| Global | Rho ^a | -,253 |
| | p-valor | 0,015 |
| Ambiente físico | Rho | -,236 |
| | p-valor | 0,023 |
| Ambiente psicológico | Rho | -,318 |
| | p-valor | 0,002 |
| Ambiente social | Rho | -,267 |
| | p-valor | 0,01 |

^aCoefficiente de correlación

Discusión

En el contexto del trabajo diario del profesional de enfermería existen situaciones estresantes que requieren compromiso personal y donde el buen rendimiento depende de la propia resiliencia, ayudando a disminuir el estrés y gozar de buen estado físico y mental. (24)

El estudio encontró, que los profesionales de enfermería tienen una baja percepción de los estresores laborales (52,2%), al igual que en sus dimensiones ambiente físico (57,6%) y psicológico (56,5%); y regular en el ambiente social (43,5%). Resultados similares, se reportaron en una investigación en Arequipa-Perú, donde los estresores laborales y sus dimensiones obtuvieron una calificación de regular, siendo la carga de trabajo y la delegación de actividades las que generaron un ambiente de mayor tensión y malestar laboral para las enfermeras. (17)

Según un estudio realizado en Polonia demostró que unas bajas percepciones de los estresores laborales tienen un impacto positivo en el bienestar mental en las enfermeras, esto es debido a su educación superior aumentando su responsabilidad mejorando calidad de atención tanto laboral como personal, también cabe recalcar que si el hospital mejora la organización del trabajo y el ambiente laboral potencializaría las capacidades del personal de enfermería. (25)

Los estresores laborales pueden conducir a situaciones de insatisfacción laboral, absentismo, cambios regulares del puesto de trabajo o desertar de la profesión que influyen directamente en la calidad del cuidado brindada(o) por personal de enfermería. (26) En una investigación en Carolina del Norte,

demonstró que trabajar en una unidad de cuidados intensivos neonatales (UCIN) puede ser gratificante y estresante siendo los factores estresantes superados a los satisfactorios, lo que lleva a la insatisfacción laboral, la rotación y la retención de enfermeras sigue siendo un problema, especialmente para las enfermeras durante el primer año de empleo. (27)

Por otro lado, para la variable resiliencia, se evidenció una capacidad media en el 64.1% y alta en el 31.5 %. Resultados que, de acuerdo a un estudio en Estados Unidos, ayudarían a contrarrestar la fatiga por compasión en enfermeras que laboren en servicios de urgencias. (28) Resultados semejantes se realizó en África en enfermeras del área de cuidados intensivos demostró que las características demográficas permiten la identificación de los niveles de fatiga por compasión y satisfacción por compasión, y su resiliencia a los efectos de la fatiga por compasión. (29)

La resiliencia puede ser considerada como una característica esencial y propia de la Enfermería para la realización de actividades diarias en un sistema sanitario cambiante. Estas habilidades que poseen las enfermeras, permiten asumir y adaptarse mejor a un entorno laboral estresante, caracterizado por situaciones complicadas y poco gratificantes ante la constante relación con personas enfermas y por condiciones laborales adversas.(30) Un estudio realizado en china demuestra que ser resiliente ayuda a contrarrestar la fatiga por compasión siendo la prevalencia de niveles altos y excepcionalmente altos de intención de rotación fue del 59,1% y del 9,0%, reduciendo así el impacto negativo de la fatiga por compasión en la satisfacción laboral de las enfermeras ,la intención de rotación y la calidad de la atención en su unidad asignadas .Las intervenciones de promoción de la resiliencia podrían fomentar la satisfacción y la retención laboral de las enfermeras y, por ende, la calidad de la atención brindada en sus unidades (31)

Al análisis de relación entre variables, se encontró que a un mayor nivel de resiliencia menor será la percepción de los profesionales de enfermería sobre los estresores laborales (Rho: -0,253; p: 0,015). Resultados semejantes, se evidenciaron en una investigación en Estados Unidos (32), en el cual los niveles más altos de resiliencia se asociaron a una reducción del estrés laboral. Asimismo, la resiliencia actúo como factor protector del agotamiento emocional y la realización personal. Por otro lado, un estudio en Ankara-Turquía, reveló que la resiliencia se relaciona con el agotamiento laboral en enfermeros oncológicos (33) y un estudio en enfermeras de salud mental en Australia, evidenció que un mediano nivel de estrés se contrarrestar con un alto nivel de resiliencia con un $p < 0.05$. (34)

Finalmente, también se halló relación entre la resiliencia y las dimensiones físico (Rho: -0,236; p: 0,023), social (Rho: -0,267; p: 0,01) y psicológica (Rho: -0,318; p: 0,002) de los estresores laborales.

Un estudio en Alemania demostró que las dimensiones de la resiliencia “sentirse bien solo”, “la confianza en sí mismo” y la “evasión” ayudan a reducir el efecto de los estresores laborales del ambiente psicológico en el profesional de enfermería.(35) De igual manera, un estudio hecho en China se descubrió que el mayor factor estresante recaía en el ambiente físico, teniendo la puntuación más alta “trabajos por turnos”, cuyos efectos se contrarrestaban con las estrategias de afrontamiento, autoeficacia y apoyo social, los mismos que, son métodos de resiliencia para lograr una óptima salud. (4) También resultados semejantes, se reportaron en una investigación en Lima-Perú, donde se evidenció que a mayor resiliencia menor puntuación en las dimensiones del desgaste emocional, lo que establece que las enfermeras que poseen adecuadas estrategias de afronte de estrés laboral.(36) Por otro lado, un estudio en Turquía mostró que el apoyo social percibido y la satisfacción laboral de las enfermeras fueron moderadas.(37) El entrenamiento en resiliencia emocional ayudaría a los profesionales de enfermería a reducir el estrés del ambiente laboral; incrementando habilidades psicológicas y asertivas, reduciendo de manera significativa las experiencias negativas que no conducen a una buena atención de calidad en el personal de enfermería. (38)

El presente estudio aporta a la psicología organizacional, ya que permiten confirmar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia, de manera que adquiere un valor preventivo valioso en aquellos trabajos en los que existen niveles altos de estrés laboral. Por estos hallazgos se incentiva a los participantes cultivar estrategias y prácticas en resiliencia mediante el desarrollo técnicas para una comunicación asertiva, brindar talleres de manejo del estrés y estrategias de afrontamiento, apoyar los recursos sociales y programas de intervención psicológicas para fomentar la resiliencia.

Referencias bibliográficas

1. Martín B, Solanes Á, Martínez F, Gemma B. Stress in nurses: The 100 top-cited papers published in nursing journals. *J Adv Nurs*. 1 de julio de 2018;74(7):1488-504.
2. Yaribeygi H, Panahi Y, Sahraei H, Johnston TP, Sahebkar A. The impact of stress on body function: A review. *EXCLI J*. 2017;16:1057-72.
3. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo. 2019 [citado 18 de mayo de 2020]; Disponible en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
4. Büssing A, Falkenberg Z, Schoppe C, Recchia D, Poier D. Work stress associated cool down reactions among nurses and hospital physicians and their relation to burnout symptoms. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 8 de octubre de 2017;17(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28797258/>
5. Organización Panamericana de la Salud OPS. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025 [Internet]. 1 de octubre. 2015. p. 1-26. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/33983>
6. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Univ* [Internet]. julio de 2016 [citado 24 de octubre de 2021];13(3):178-86. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632016000300178&lng=es&nrm=iso&tlng=es
7. Organización Internacional del Trabajo OIT. El estrés en el trabajo: Un reto colectivo [Internet]. 2016 [citado 10 de julio de 2020]. Disponible en: www.ilo.org/safeday

8. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Martínez-Hurtado R, Noguera-Villaescusa P. Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario. *Enferm Intensiva* [Internet]. 2016;27(3):89-95. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfi.2016.03.001>
9. Carmen GM, Marta gil la cruz. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. 2016; Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
10. Sacadura E, Sousa Uva A, Ferreira S, Costa Lopez P, Passos A. Working conditions and high emotional exhaustion among hospital nurses. *Rev Bras Med do Trab* [Internet]. 2019;17(1):69. Disponible en: </pmc/articles/PMC7138497/>
11. De Cieri H, Shea T, Cooper B, Oldenburg B. Effects of Work-Related Stressors and Mindfulness on Mental and Physical Health Among Australian Nurses and Healthcare Workers. *J Nurs Scholarsh an Off Publ Sigma Theta Tau Int Honor Soc Nurs*. septiembre de 2019;51(5):580-9.
12. López García IE. Estresores laborales en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2016. Univ Huánuco. 2016;
13. Poch FV, Carrasco MG, Moreno YG, Cerrato SM, Aznar FC. Los estilos y estrategias de afrontamiento y su relación con el bienestar personal en una muestra de adolescentes. *An Psicol*. 2015;31(1):226-33.
14. Kim M, Windsor C. Resilience and work life balance in first line nurse manager. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)*. marzo de 2015;9(1):21-7.
15. Fernandes de Araujo L, Teva I, Bermúdez M. Resilience in adults: A theoretical review. *Ter Psicol* [Internet]. 2015;33(3):257-76. Disponible en: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84957110403&doi=10.4067%2FS0718-48082015000300009&partnerID=40&md5=4ec6f05d590dc42161a1c58ee116f584>
16. García-León MÁ, González-Gómez A, Robles-Ortega H, Padilla JL, Peralta-Ramírez MI. Psychometric properties of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC) in the Spanish

- population. *An Psicol.* 2019;35(1):33-40.
17. Barrios Avendaño VJ, Castillo Quispe AG. Estresores laborales y resiliencia en enfermeras de los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2017. 2018;
 18. Caro A, Rodriguez M. Potencialidades de la resiliencia para los profesionales de Enfermería [Internet]. 2018. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000100009
 19. Tabakakis C (Kosta), McAllister M, Bradshaw J, To QG. Psychological resilience in New Zealand registered nurses: The role of workplace characteristics. *J Nurs Manag* [Internet]. 1 de octubre de 2019 [citado 24 de octubre de 2021];27(7):1351-8. Disponible en:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.12815>
 20. Manomenidis G, Panagopoulou E, Montgomery A. Resilience in nursing: The role of internal and external factors. *J Nurs Manag* [Internet]. 1 de enero de 2019;27(1):172-8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30066352/>
 21. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int J Morphol* [Internet]. 2017;35(1):227-32. Disponible en:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 22. Meza Najarro de Huaman P. Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. *Repos Inst - UIGV* [Internet]. 2019; Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4608>
 23. Gómez Chacaltana MA. Estandarización de la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young en universitarios de Lima metropolitana. 2019;1-51.
 24. Rodriguez A. Síndrome de desgaste profesional y resiliencia en profesionales de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos del estado de Aragua, 2017. 2018;(September):160-4.
 25. Kowalczyk K, Krajewska-Kułak E, Sobolewski M. The Effect of Subjective Perception of Work in Relation to Occupational and Demographic Factors on the Mental Health of

Polish Nurses. *Front Psychiatry*. 2020;11(December):1-10.

26. Piñeiro Fraga M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia [Internet]. 2013. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008
27. Fiske E. Nurse Stressors and Satisfiers in the UCIN. *Adv Neonatal Care* [Internet]. 1 de agosto de 2018;18(4):276-84. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29933342/>
28. Schmidt M, Haglund K. Debrief in Emergency Departments to Improve Compassion Fatigue and Promote Resiliency. *J Trauma Nurs* [Internet]. 2017;24(5):317-22. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28885522/>
29. Alharbi J, Jackson D, Usher K. Personal characteristics, coping strategies, and resilience impact on compassion fatigue in critical care nurses: A cross-sectional study. *Nurs Health Sci* [Internet]. 1 de marzo de 2020 [citado 26 de octubre de 2021];22(1):20-7. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31670474/>
30. Arrogante Ó. Resiliencia en Enfermería: definición, evidencia empírica e intervenciones. *Index de Enfermería*. diciembre de 2015;24(4):232-5.
31. Cao X, Chen L. Relationships between resilience, empathy, compassion fatigue, work engagement and turnover intention in haemodialysis nurses: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*. 2021;29(5):1054-63.
32. Rushton CH, Batcheller J, Schroeder K, Donohue P. Burnout and Resilience Among Nurses Practicing in High-Intensity Settings. *Am J Crit Care*. septiembre de 2015;24(5):412-20.
33. Kutluturkan S, Sozeri E, Uysal N, Bay F. Resilience and burnout status among nurses working in oncology. *Ann Gen Psychiatry* 2016 151. noviembre de 2016;15(1):1-9.
34. Foster K, Roche M, Giandinoto J, Furness T. Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and caring behaviours of mental health nurses: A descriptive correlational study. *Int J Ment Health Nurs* [Internet]. 1 de febrero de 2020 [citado 26 de octubre de 2021];29(1):56-68. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31127973/>

35. Gillman L, Adams J, Kovac R, Kilcullen A, House A, Doyle C. Strategies to promote coping and resilience in oncology and palliative care nurses caring for adult patients with malignancy: a comprehensive systematic review. *JBIC database Syst Rev Implement reports*. 2015;13(5):131-204.
36. Alegre A, Bedregal O, Rodrich Zegarra A. Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Interacciones Rev Av en Psicol*. septiembre de 2019;5(3):e183.
37. Öksüz E, Demiralp M, Mersin S, Tüzer H, Aksu M, Sarıkoc G. Resilience in nurses in terms of perceived social support, job satisfaction and certain variables. *J Nurs Manag*. marzo de 2019;27(2):423-32.
38. Fei Y. Effects of emotional resilience training on nurses' perceived stress, positive and negative emotions and sleep quality. *Rev Argentina Clin Psicol*. 2019;28(2):199-209.