

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Estrés laboral y resiliencia en el profesional de enfermería en un Hospital  
público del Cusco en el servicio de Emergencia 2026**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:

Emergencias y Desastres

**Autor:**

Esther Lucia Mamani Puclla

David Sixto Jorge Medina

**Asesora:**

Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Lima, 20 de mayo del 2026

# DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

## ACADÉMICO

Yo, Neal Henry Reyes Gastañadui, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DEL CUSCO EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA 2026”** de los autores Esther Lucia Mamani Puclla y David Sixto Jorge Medina tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 20 días del mes de mayo del año 2026.



---

Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

**Conocimiento y practica de enfermería para el manejo del dolor  
en neonatos de los hospitales en la ciudad del Cusco en 2026**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad  
profesional de enfermería: Emergencias y Desastres



---

Mg. Edith Choque Medrano

Dictaminador

Lima, 20 de mayo del 2026

## Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema .....	2
Formulación del Problema .....	6
Objetivos de la Investigación .....	6
Justificación.....	7
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	9
Antecedentes de la Investigación .....	9
Marco Conceptual .....	15
Bases Teóricas .....	23
Definición de Términos .....	24
Metodología .....	27
Descripción del Lugar de Ejecución.....	27
Población y Muestra.....	27
Tipo y Diseño de investigación .....	28
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	33
Proceso de Recolección de Datos.....	35
Procesamiento y Análisis de Datos .....	36
Consideraciones Éticas.....	36
Administración del Proyecto de Investigación .....	39
Referencias Bibliográficas .....	41
Apéndices.....	50

## Resumen

El ejercicio profesional de enfermería en los servicios de emergencia implica una alta exposición a situaciones críticas, sobrecarga laboral y demandas emocionales constantes, factores que pueden incrementar los niveles de estrés laboral. En este contexto, la resiliencia se constituye como una capacidad psicológica fundamental que permite al profesional adaptarse positivamente frente a la adversidad. Esta investigación tiene como objetivo de determinar la relación que existe entre la resiliencia y estrés laboral en el profesional de enfermería del hospital regional del cusco en el servicio de emergencia, 2026. La población estuvo conformada por 80 enfermeros del servicio de emergencia del hospital. La investigación es de tipo básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional. La población estará conformada por 80 profesionales de enfermería, considerándose un muestreo censal. Para medir la resiliencia se empleó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, validada por Broche et al. (2019), con un alfa de Cronbach de 0,931, lo que evidencia alta confiabilidad y para evaluar el estrés laboral se utilizó la adaptación del instrumento “Management Standards and Work-Related Stress in the UK” (HSE), sus ítems se valoran en escala tipo Likert, permitiendo determinar niveles de estrés bajo, moderado o alto. Los datos serán procesados mediante el programa SPSS.

Palabras clave: Resiliencia, estrés laboral, enfermería.

## **Planteamiento del Problema**

### **Identificación del Problema**

A nivel mundial, estadísticas recientes revelan la magnitud del estrés laboral y el agotamiento profesional que afecta al personal sanitario. Un estudio realizado por la Fundación Qatar y la Cumbre Mundial de Innovación para la Salud (WISH), en cooperación con la Organización Mundial de la Salud, reveló que aproximadamente el 50 % de los profesionales sanitarios sufren agotamiento profesional. Si nos centramos en el personal de enfermería y los médicos, la tasa de agotamiento profesional en el personal sanitario aumenta a un preocupante 66 %: dos de cada tres profesionales (World Economic Forum, 2023).

Así mismo, el agotamiento profesional en el personal sanitario se ha transformado en una problemática alarmante a nivel mundial. Actualmente, afecta aproximadamente al 50 % de los trabajadores del sector salud, con una incidencia aún mayor en médicos y personal de enfermería, donde alcanza el 66 % , por lo tanto estas cifras reflejan un deterioro progresivo salud mental, emocional y física de los profesionales que integran los sistemas de atención médica, como consecuencia de la sobrecarga laboral, la presión constante, y la presentación continua a circunstancias de mayor demanda emocional (World Economic Forum, 2023)

Si la tendencia actual se mantiene, se prevé un incremento sostenido del agotamiento profesional entre los trabajadores de salud, especialmente en aquellos que tienen contacto directo con pacientes donde esto podría traducirse en un aumento del ausentismo laboral, renuncias prematuras, disminución de la calidad en la atención, errores en procedimientos clínicos y un colapso progresivo en la eficiencia de los servicios sanitarios. A largo plazo se corre el riesgo de generar una crisis estructural dentro del sistema de salud por la poca de personal recibido y disponible; donde el control de este problema requiere de un monitoreo constante de los niveles

de estrés y agotamiento en los profesionales de especialidad sanitarios mediante estudios periódicos y herramientas diagnósticas especializadas. Asimismo, es necesario implementar mecanismos de alerta temprana que permitan detectar señales de agotamiento antes de que se transforme en situaciones críticas. Si bien en el presente estudio no se abordan soluciones específicas, es fundamental considerar estrategias de evaluación institucional continua para prevenir la cronificación del problema y mitigar sus efectos a nivel individual y organizacional. (World Economic Forum, 2023).

En Latinoamérica, el estrés laboral en enfermería es una constante, especialmente en servicios de emergencia. Un estudio multicéntrico (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador) de 2022 con 5 437 trabajadores de la salud indicó que el 59.8 % presentó síntomas clínicamente significativos, especialmente entre mujeres, personal joven y del sector público (Caldichoury et al., 2024). Además, Otro estudio indicó que, en América Latina, la prevalencia del síndrome varía entre el 13,2% y el 70,3%. En cuanto a sus dimensiones, se reportaron niveles elevados de agotamiento emocional entre el 15,9% y el 39,4%, de despersonalización entre el 11,8% y el 44,2%, y de disminución en la realización personal entre el 0% y el 61,3% en en trabajadores de la salud (García et al., 2025).

En Latinoamérica el estrés laboral en el personal de salud, especialmente en enfermería de emergencias, es una preocupación constante. Estudios revelan que el 59.8 % presenta síntomas clínicamente significativos. Se observa mayor impacto en mujeres, personal joven y trabajadores del sector público; Asimismo, se observan elevadas tasas de agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la sensación de logro personal (Caldichoury et al., 2024).

En Perú, aproximadamente el 49% de los trabajadores del sector salud presentan altos niveles de demanda psicológica frente a una compensación mínima por sus labores. Esto ha llevado, en varios casos, al desarrollo de agotamiento emocional debido a las largas jornadas de trabajo, siendo el riesgo de estrés consecuencia de una organización laboral deficiente (Bernaola, 2023).

En hospital de Lima, se ha detectado mayor estrés laboral, especialmente en los servicios claves y servicios de cuidado hospitalario; causado por varios elementos, destacando el mayor trabajo generada por mayor demanda de pacientes en los servicios de urgencia y hospitalización, comunicación insuficiente sobre las incidencias del servicio. Sin embargo, la resiliencia se presenta como un elemento muy importante para afrontar estas complicaciones. Promover un ambiente laboral que beneficie la resiliencia no solo aumentar el bienestar y complacencia del personal (Vega, 2025).

En el sector salud del Cusco, se ve que un número significativo de trabajadores experimenta niveles de estrés laboral. Un estudio en el Hospital Regional del Cusco reveló que el 73% de los profesionales de enfermería en Emergencia reportaron niveles altos de estrés, según investigaciones de la UNSAAC, así mismo se vio que el 76.1% de los personales de salud presentaban estrés laboral moderado, con un 0.63% reportando estrés severo (Galiano Apaza, 2021)

En los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencias de un hospital público en Cusco, se identifica una problemática creciente relacionada con el estrés laboral, cuyas causas están asociadas principalmente a la sobrecarga asistencial, el clima organizacional desfavorable y la constante exposición a situaciones críticas. Las largas jornadas el contacto directo con pacientes en estado grave y la limitada disponibilidad de recursos generan

una disminución emocional constante. A ello se suman la falta de reconocimiento profesional, la presión institucional y la escasa capacitación en habilidades resilientes, lo que limita su capacidad de afrontar de manera adaptativa las exigencias del entorno. Estos factores convergen negativamente, configurando un entorno altamente estresante.

Si no se gestiona este escenario, los profesionales de enfermería probablemente presentarán un incremento progresivo a los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la sensación de logro personal, lo que perjudicará directamente su desempeño y la calidad del servicio. Esta condición puede desencadenar consecuencias más severas como la ansiedad, depresión, trastornos del sueño y absentismo laboral. En el intermedio plazo, la eficiencia operacional del servicio de urgencia podría verse afectada no solo al personal que labora sino también a la atención rápida de las personas que viene a atenderse. Todo lo que se mencionó, puede afectar de manera negativamente a las estadísticas tanto de salud institucional y regional.

Ante este contexto, se alcanza a dar actividades que una manera incentive la parte de resiliencia de los profesionales de enfermería y disminuyan las partes que generan el estrés. Entre algunas soluciones concretas se ve la mejoría del entorno de trabajo, la reorganización de turnos, el reingreso de lugar de descanso y el beneficio de actividades de cuidarse. Además, se incentiva realizar actividades de enfrentamiento emocional y acompañar psicológicamente. Estas acciones ayudaran no solo a cuidar la disminución de salud mental del personal, sino también a dar un lugar laboral más cómodo y eficiente, beneficiando al bienestar de la población que van a hacerse atenderse.

## **Formulación del Problema**

### ***Problema General***

¿Cuál es la relación entre estrés laboral y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026?

### ***Problemas Específicos***

¿Cuál es la relación entre estrés laboral según su dimensión demandas laborales y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital Público de región Cusco, 2026?

¿Cuál es la relación entre estrés laboral según su control, la autonomía y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026?

¿Cuál es la relación entre estrés laboral según el apoyo social, organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026?

¿Cuál es la relación entre estrés laboral según relaciones laborales, clima organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026?

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026.

### ***Objetivos Específicos***

Identificar la relación entre estrés laboral según su dimensión demandas laborales y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026.

Identificar la relación entre estrés laboral según su control, la autonomía y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026.

Identificar la relación entre estrés laboral según el apoyo social, organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026.

Identificar la relación entre estrés laboral según relaciones laborales, clima organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026.

### **Justificación**

#### ***Justificación Teórica***

Además de proporcionar información sobre la capacidad de resiliencia de los profesionales de enfermería ante situaciones con alto nivel de estrés, esta investigación tiene un sustento teórico sólido. Su aporte radica en contribuir al debate científico sobre los componentes del estrés laboral y en determinar el impacto que esta problemática tiene en el adecuado desarrollo de las actividades asistenciales del personal de urgencias en hospitales públicos.

Teóricamente se sostiene en la teoría de Jean Watson, donde nos indica que el cuidado de paciente y la relación empática entre el personal de salud y la persona atendida permiten entender cómo se fortalece la resiliencia del profesional, favoreciendo su capacidad para

enfrentar el estrés laboral y mantener un equilibrio emocional. A la vez, lo que propuso la teórica de Martha Rogers resalta la importancia de la conciencia y de reconocer los patrones en la formación de la enfermería. Estos elementos contribuyen al desarrollo de respuestas profesionales más adecuadas y adaptativas frente a situaciones laborales exigentes. En conjunto, ambas propuestas brindan un soporte conceptual que permite describir y analizar la relación entre la resiliencia del personal de enfermería y el estrés laboral, con el fin de comprender como estos factores influyen en su desempeño profesional dentro de los servicios de urgencia.

### ***Justificación Metodológica***

La presente investigación tiene un trabajo de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y con diseño correlacional, porque permite relacionar de manera clara el estrés laboral y resiliencia en los estudiantes de enfermería que atienden en servicios de urgencia. Además, el estudio constituye un referente valioso para futuras investigaciones sobre temática, debido al análisis riguroso y sistemático de la asociación entre ambas variables de resiliencia y estrés laboral.

### ***Justificación práctica y social***

Este trabajo beneficiará directamente a los profesionales que trabajan en el Servicio de Urgencias, ya que los resultados que obtengan del estudio permitirán formular recomendaciones orientadas a mejorar el entorno laboral y fortalecer el bienestar del personal de enfermería. También se dará a conocer los desafíos que puedan incluir el personal de especialidad sanitario y, al comprender sus necesidades, se realizará una solución de manera urgente para así mejorar su calidad y apoyar la labor del equipo técnico de profesionales de enfermería responsable de la emergencia del hospital.

### **Línea de Investigación**

La línea de investigación del presente estudio es atención en enfermería.

## **Desarrollo de las Perspectivas Teóricas**

### **Antecedentes de la Investigación**

#### *Antecedentes Internacionales*

Shin y Choi (2024), en su investigación realizada en Corea del Sur, tuvieron como objetivo analizar los factores relacionados con la calidad de la vida profesional, la resiliencia y el estrés postraumático en enfermeras de UCI y proporciona datos básicos para el desarrollo de programas de apoyo psicológico. El estudio presenta un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal, con muestra de 112 enfermeras de UCI que trabajaban en un hospital general de Seúl, Corea. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios autoadministrados sobre características generales, calidad de vida profesional, resiliencia y estrés postraumático, y se analizaron con IBM SPSS para Windows versión 25. Los resultados Obtenidos evidencian que la calidad de vida profesional mostró una correlación positiva importante entre la resiliencia de las enfermeras, mientras que el estrés postraumático mostró una correlación negativa significativa respecto a la calidad de vida profesional. Entre las características generales de los participantes, la actividad de ocio mostró Relación directa más fuerte con la calidad de vida profesional y al igual que con la resiliencia y una relación inversa significativa con el estrés postraumático. Los autores concluyeron que este estudio ha analizado las correlaciones entre la resistencia psicológica frente a eventos traumáticos y el estrés postraumático y el nivel de bienestar profesional de las enfermeras de UCI. Además, comprobaron que la participación en actividades recreativas se vincula con mayor resiliencia y un menor estrés postraumático.

Quintana et al. (2023), en su investigación realizada en Argentina, tuvieron como objetivo determinar el nivel de resiliencia y la relación con las variables sociodemográficas,

académicas y laborales en el personal de enfermería de una institución sanitaria privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina en el periodo octubre a noviembre de 2022. La Metodología que aplicaron fue un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo. La muestra que tomaron se dividieron 484 profesionales de enfermería en dos grupos y se les aplicó la Escala de Resiliencia de un total de 19 ítems como parte de una encuesta. Encontraron los resultados de que la mayor parte de los participantes eran mujeres solteras, con un solo empleo y con formación técnica. La puntuación media para el Factor I, «Competencia Personal», fue de 62,85 (DE: 12,98) y para el Factor II, «Aceptación de Sí Mismo y de la Vida», de 16,59 (DE: 3,74). Con una puntuación total en la escala de 79,44 (16,35), la muestra se clasificó como extremadamente resiliente. El 6,82 % de la muestra presentó una resiliencia entre baja y extremadamente baja. Los autores concluyeron que los encuestados exhibieron un alto grado de resiliencia y se encontró que las correlaciones entre tener más experiencia profesional, ocupar varios puestos y trabajar en servicios de emergencia y de hospitalización conjunta estaban asociadas con niveles más altos de resiliencia.

Cabrera (2023), en su trabajo de investigación realizada en Ecuador, tuvo como objetivo analizar la relación entre la sintomatología de ansiedad generalizada, las estrategias de afrontamiento y los niveles de resiliencia en el personal de salud de atención primaria, tras la eliminación de las restricciones sanitarias por COVID-19 en la población general. La Metodología aplicada es de diseño cuantitativa , transeccional , descriptiva ,correlacional y no probabilística. La muestra que aplicaron es de 268 profesionales de la salud en el estudio, completaron una vez la Escala de Ansiedad Generalizada (GAD-7), el Cuestionario Breve de Estrategias de Afrontamiento (COPE-28) y la Escala de Resiliencia (R-14).Se obtuvo resultados donde se mostraron que el 42,9% de los participantes presentó casos leves de ansiedad

generalizada, principalmente entre trabajadoras de la salud (32%), enfermeras (34%), médicos con síntomas leves a moderados (15%), técnicos de atención primaria de salud (TAPS) (13%) y aquellos con contratos temporales (32,5%). El autor llegó a concluir que además de describir niveles altos y muy altos de resiliencia, los cuales resultaron fundamentales para la adaptación durante la pandemia, el estudio encontró que el uso principal de las técnicas de afrontamiento se centraba en la resolución de problemas, en particular el afrontamiento activo y la planificación.

Cristiane et al. (2022), en su investigación realizada en Brasil, tuvieron como objetivo analizar cómo se relacionan la resiliencia y el estrés profesional en los enfermeros de un hospital general. La Metodología aplicada es de enfoque descriptivo e inferencial y diseño observacional de corte transversal. La muestra utilizada fue de 321 profesionales de enfermería. Encontrando resultados de resiliencia de 54,5% de participantes mostró una resiliencia moderada, el 36,4% mostró resiliencia alta y el 73,5% estaba en riesgo de experimentar estrés relacionado con sus trabajos. Se confirmaron asociaciones entre el apoyo social y la categoría profesional ( $p < 0,001$ ), ocupar un puesto directivo ( $p = 0,03$ ), la jornada laboral ( $p = 0,03$ ) y ser especialista ( $p < 0,006$ ), así como entre las exigencias psicológicas y la categoría profesional ( $p = 0,009$ ), el control sobre el trabajo y la edad ( $p = 0,04$ ), la categoría profesional ( $p < 0,001$ ) y ocupar un puesto directivo ( $p = 0,009$ ); Se encontró que el apoyo social estaba relacionado con el factor de resiliencia I (resolución de acción, valores y control sobre el trabajo;  $p = 0,04$ ) ( $p = 0,002$ ). Los autores concluyeron que las enfermeras de hospitales generales mostraron una resiliencia de moderada a alta, lo cual podría ayudar a reducir la exposición al estrés ocupacional cuando se combina con un alto control sobre el trabajo y un alto apoyo social.

Da Silva (2020), en su trabajo de investigación realizada en Brasil, cuyo objetivo es investigar el nivel y los factores relacionados con la resiliencia en trabajadores de enfermería en

el contexto hospitalario. La metodología aplicada es transversal, la muestra utilizada es de 375 trabajadores de enfermería. Para la recopilación de datos se empleó un cuestionario que incluía factores ocupacionales y sociodemográficos, así como la Escala de Resiliencia. Obteniendo los Resultados que el 45,3 % de los 375 profesionales que participaron en dicho estudio presentó resiliencia relativamente baja/moderada, seguida de resiliencia moderadamente alta/alta (39,5 %) y resiliencia baja (15,2 %). La edad, la experiencia profesional y la antigüedad organizacional mostraron correlaciones estadísticamente significativas con la resiliencia. El modelo mostró que, independientemente de los demás factores, la Escala de Resiliencia aumentó 0,289 puntos por cada año. El autor llegó a concluir que el profesional de enfermería presenta un grado de resiliencia entre moderado y alto; La edad fue un factor decisivo en la resiliencia, al igual que la antigüedad en la profesión y la institución.

### ***Antecedentes Nacionales***

Ccorahua y Rodolfo (2023), en su investigación realizada en Lima, tuvieron como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el Hospital Rezola de Cañete en pandemia COVID-19, Lima 2022. La Metodología aplicada es cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 82 enfermeras que laboraron en el Hospital Rezola de Cañete durante la epidemia de COVID-19 en mayo de 2022. Se trató de una muestra censal, mediante muestreo no probabilístico intencional. Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Estrés de Enfermería (ENS), creada por Gray-Toft y Anderson en 1981 y traducida al español por Más y Escriba (1998). Este instrumento ha sido validado y empleado en diversos países, entre ellos Estados Unidos, España, Canadá, Australia, Bélgica, Francia y el Reino Unido. Obteniendo los Resultados que la edad promedio es de 38.82 años. Las mujeres constituyeron el 80.5% de la

muestra en términos de sexo ( $n = 66$ ). 31 personas, o el 37%, eran solteras; Un nivel medio de estrés de enfermería fue indicado por el 45.1% ( $n = 37$ ), seguido de un nivel alto por el 42.7% ( $n = 35$ ) y el 12.2% ( $n = 10$ ). El 12.2% ( $n = 10$ ) tenía un nivel bajo de resiliencia, el 9.8% ( $n = 8$ ) tenía un nivel alto y el 78% ( $n = 64$ ) tenía un nivel medio. El estrés se asoció sustancialmente con la resiliencia ( $p = 0.000$ ), la dimensión física ( $p = 0.000$ ), la dimensión psicológica ( $p = 0.000$ ) y la dimensión social ( $p = 0.000$ ). los autores concluyeron que en la pandemia de COVID-19 en la ciudad Lima en 2022, hubo una correlación sustancial entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de Enfermería del Hospital Rezola en Cañete.

De la Cruz & ríos (2024), en su investigación realizada en Huancayo-Perú, tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la resiliencia y el estrés laboral de los técnicos en enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo durante la pandemia-2022. La metodología utilizada corresponde a un nivel correlacional ,con un diseño no experimental. La muestra que se aplico fue de 75 empleados, seleccionados por muestreo aleatorio. Los datos se obtuvieron mediante la aplicación de la "Encuesta de Resiliencia" y la "Encuesta de Estrés Laboral" . los resultados evidenciaron una baja relación entre el estrés laboral y la resiliencia, según el coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un valor p inferior a 0,05. Los autores concluyeron que los factores investigados tenían una asociación estadísticamente significativa entre sí.

Cuentas y Mamani (2021), en su investigación realizada en Ica-Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021. La Metodología aplicada es cuantitativa, con diseño transversal y no experimental. La muestra que se aplico es de 56 profesionales de enfermería de la Microrred del Cono Sur de la zona COVID de Tacna .Se

utilizaron la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y la Escala de Estrés de Enfermería de Gray y Anderson adaptada de Meza. Los resultados indicaron que el 83,9% de los profesionales de enfermería de la Microrred Cono Sur en la zona COVID de Tacna demostró una alta resiliencia, mientras que el 16,1% presentó una resiliencia media. El 84% reportó niveles medios de estrés, comparando con 19,6% que reportó niveles bajos. Los autores concluyeron que entre los profesionales de la carrera de enfermería de la Microrred Cono Sur de Tacna, en la zona de COVID-19 de 2021, no se observa una relación perceptible en la relación entre resiliencia y estrés ocupacional. El nivel de significancia es de  $p = 0,491$  y la correlación es de  $r_s = -0,094$ .

Cárdenas y Quispe (2021), en una investigación realizada en Perú, tuvieron como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena – 2020. La Metodología aplicada en la investigación es cuantitativa, de alcance descriptiva y con diseño descriptivo-correlacional. La muestra aplicada fue de 63 graduados de enfermería inscritos en el régimen laboral CAS mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los datos se recopilaron mediante una encuesta presencial utilizando la Escala de Resiliencia W&Y y la Encuesta Personal (Laboral) del MBI. Obteniendo resultados de que los hallazgos indican que existe una relación fuerte y pertinente entre el estrés laboral y la resiliencia, como lo demuestra el alto tamaño del efecto (0,58), la significancia estadística ( $\text{sig} < 0,01$ ) y la baja correlación inversa (-0,338). Los autores concluyeron que utilizando los datos de la investigación se ha calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r = -0,338$  lo que sugiere una relación inversa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena del Cusco en el año 2020; Es decir, cuando la capacidad de resiliencia aumenta, el estrés disminuye y viceversa.

## **Marco Conceptual**

### ***Variable 1: Estrés Laboral***

**Estrés.** El estrés se conceptualiza como un estado tensión o inquietud psicológica que surge frente a circunstancias complejas o desafiantes. Los seres humanos reaccionan de manera natural ante estas circunstancias para afrontar los retos y riesgos propios de la vida. El estrés nos afecta a todos en cierta medida. Por otro lado, nuestro bienestar general se ve muy afectado por nuestras reacciones al estrés (Organización Mundial de Salud, 2023).

El estrés constituye una reacción fisiológica del organismo frente a situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes, preparando al cuerpo para responder. Es una reacción fisiológica que incluye cambios bioquímicos, físicos y conductuales. Aunque es lo normal y necesario en ciertas cantidades, un nivel elevado de estrés puede generar consecuencias adversas tanto en la salud física como en la mental (Universidad de Málaga, 2020).

El estrés es una respuesta natural y fisiológica del organismo que facilita nuestra adaptación frente a circunstancias desafiantes o que percibimos como amenazantes. Funciona como un mecanismo esencial de supervivencia, cuyo propósito es resguardar el cuerpo y prepararlo para actuar y responder ante cualquier situación, ya sea interna o externa (Gobierno de México, 2022).

**Estrés Laboral.** El estrés laboral es una manifestación específica del estrés que se enfoca estrictamente en la parte profesional, procedente de la presión relacionada al resultado de tareas. Esta condición puede generar un desgaste físico y mental en el trabajador. Esto no solo impacta la salud del individuo y su entorno personal, al producir un desequilibrio entre la vida laboral y familiar, sino que también afecta la productividad de la organización (Cortés et al. 2020).

El estrés laboral se conceptualiza como una enfermedad peligrosa que altera el estado psicológico del individuo y puede convertirse en un riesgo para su bienestar. Se origina a partir de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante demandas laborales que exceden los recursos personales y profesionales del individuo. Asimismo, el estrés laboral se conceptualiza como un estado de tensión emocional, cognitiva, fisiológica y conductual que surge cuando las demandas del trabajo exceden los recursos personales del individuo y organizativos del individuo, originando pérdida de control y efectos adversos sobre su salud y rendimiento. Esta definición se sustenta en modelos teóricos como el de demanda-control y el desequilibrio esfuerzo-recompensa (Buitrago et al.,2021).

**Estrés en Profesionales de la Salud.** El estrés laboral se entiende como problema importante en el personal del NHS. Para lograr una recuperación sostenida y una plena implicación en el trabajo es fundamental abordar las causas subyacentes, las cuales pueden estar relacionada con factores como la demanda laboral, las relaciones y el apoyo recibido. Además, Los trabajadores de la salud pueden sentir culpa o vergüenza debido al estigma, lo que les impide buscar ayuda si padecen una enfermedad mental relacionada con el trabajo (Shemtob et al., 2022).

Según el metaanálisis de estudios de observación que fue realizado en Etiopía y publicado en 2021.El término "estrés ocupacional" se refiere a alterado física y emocional negativamente que puede logra ocurrir cuando hay necesidades, recursos y capacidades de un especialista de la salud no convencen con las exigencias de su trabajo. Este desnivel genera unas reacciones dañinas a la salud mental y física del personal, reflejándose en una mayor prevalencia, estimada en un 50 % de los profesionales que se realizó (Girma et al., 2021).

Por otro lado, el estrés laboral del personal de especialidad sanitaria se entiende como un estado exigente interna, donde los factores como la carencia de apoyo de organización, poco control sobre el trabajo, recursos escasos y alta exigencia emocional se combinan para generar un debilitamiento psicológico y físico avanzado. Este transcurso prolongado puede hacer que aparezca síntomas como trastorno del sueño, desapego personal y bajo de motivación, impactando de manera negativamente la eficacia clínica y aumentando el riesgo de errores y rotación del personal (Montero, 2023).

**Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería.** En los profesionales de la rama de enfermería, el estrés laboral vinculado con el trabajo se define como una respuesta negativa, tanto física como emocional, que ocurre cuando las exigencias del trabajo no relacionan con los recursos, habilidades o capacidades del individuo. Este desfase entre lo que se requiere y lo que se tiene de manera rápida genera una carga sistemática que afecta tanto el bienestar emocional como físicamente del personal de enfermería, además de disminuir su rendimiento y la calidad de la atención brindada (Vu et al.,2024).

El estrés en el personal de enfermería se conoce como una respuesta tanto emocional y mental desfavorable que provoco las situaciones laborales como mayores jornadas, giro de turnos, mayor responsabilidad de asistencia y poco de incentivo institucional, las cuales exigen las habilidades de enfrentamiento al profesional. Esta situación extendida conduce al desgaste del estado mental, cansancio de manera emocional y la reducción de motivación y desempeño clínico (Zink et al., 2024).

El estrés laboral en la rama de enfermería se considera como una combinación de tensión emocional y física donde resulta de demandas laborales constantes que superan los recursos personales, comprendiendo la exposición seguido a exigencias como carga física mayor, menor

control sobre el trabajo y se relaciona a interpersonales tensas, lo que de una manera genera mayor desgaste mental, riesgo de errores y afectando de manera negativa la seguridad de paciente y de nivel del cuidado (Babapour et al., 2022).

### ***Demandas Laborales***

Las demandas que se refiere a físicas, psicológicas, sociales y organizativas que de una manera requiere un empeño prolongado o la funcionalidad de habilidades en específicas, que llevan un pago corporal o psicológico, forman parte de las demandas laborales de enfermería. Estas exigencias incluyen cargas físicas muy altas, trabajo tanto emocional concurrente, presión de tiempo y conflicto de roles, y se han incluido con mayoritariamente niveles de estrés y efecto del adversos de una manera en la salud de las enfermeras según el modelo JD-R realizado en estudios actuales sobre profesionales en diferentes entornos clínicos (Wang et al., 2024).

En el caso de atención de los hogares, las exigencias laborales en enfermeras dan una alta relación de tiempo que es concentrado al cuidado directo del paciente y frecuentes interrupciones en la jornada; Este tipo de requerimientos se conecta directamente con mayor de estrés y menor de la satisfacción en el sector de trabajo, ya que los cortantes y la presión temporal reducen la actitud de dar atención integral y realicen desgaste emocional constante (Kaihlanen et al., 2023).

En caso de estudios futuros realizados en lado públicos y privados de salud en Suecia se ha dado las exigencias laborales para profesionales de enfermería como pesos psicológicas y emocionales altas, insertando presión mental, mayor sostenido y exposición a circunstancias estresantes como riesgos o peligros. Estas exigencias se han reunido con aumentos en bajas médicas, peor salud autoevaluación y alto cansancio emocional, individualmente cuando los recursos laborales, como ayuda social y control dentro el trabajo, son insuficientes (Thapa et al., 2022).

**Control y Autonomía.** El manejo laboral y la autonomía de los profesionales en enfermería en hospital se capta como la habilidad del personal de enfermería para contar con decisiones individuales sobre proteger del paciente y la organizarse de su trabajo diario, sin una necesidad de que se supervise directamente. Esta capacidad nos permite a las enfermeras incidir en el entorno de trabajo y manejar circunstancias clínicas con algunas iniciativas propias, lo que se vincula con mayor placer laboral, menos agotamiento y mayor colaboración interdisciplinaria (Pursio et al., 2023).

El control y la autonomía en enfermería de las unidades críticas o UCI hospitalarios implican poder decidir sobre aspectos del tratamiento y la gestión clínico-operativa de forma autónoma, contribuyendo así al desempeño profesional. Las investigaciones han mostrado que un mayor nivel de autonomía predice mejor rendimiento laboral y reduce niveles de estrés, ya que fomenta el compromiso organizacional y la motivación intrínseca (Judi et al., 2025).

La percepción de control y autonomía en el personal de enfermería hospitalario se construye a través del entorno organizacional. Estudios en hospitales finlandeses tipo Magnet indican que cuando el ambiente de práctica enfermera permite la participación en toma de decisiones, la influencia en los protocolos institucionales y el reconocimiento profesional, las enfermeras perciben mayor autonomía real y control sobre su labor diaria. Esto se traduce en mayor satisfacción laboral y condiciones de trabajo más positivas (Pursio et al., 2024).

**Apoyo social y organizacional.** El apoyo organizacional en enfermeras hospitalarias se entiende como la percepción de respaldo institucional que incluye provisión de recursos adecuados, reconocimiento profesional y oportunidades de crecimiento, lo que fortalece su bienestar laboral y Calidad de Vida profesional. Investigaciones recientes han mostrado que cuando las enfermeras perciben un sólido apoyo por parte de la organización, mejoran su calidad

de vida profesional, disminuye el desgaste emocional y aumenta su percepción de trabajo decente y satisfactorio (Xu & Zhao, 2024).

El apoyo social en el entorno hospitalario para enfermeras se conceptualiza como la ayuda interpersonal que proviene tanto de supervisores como de colegas en formas emocionales, instrumentales, informativas y de valoración personal; Este tipo de apoyo contribuye directamente a reducir la ambigüedad de roles, mejorar la satisfacción laboral y fomentar un clima colaborativo que eleva el compromiso institucional y la percepción de eficacia profesional (Orgambídez et al., 2022).

El apoyo organizacional se conceptualiza como el grupo de estrategias institucionales que promuevan actividades de apoyo y mentoría, enmarcados para hacer quedar a las enfermeras en tiempos de muy difíciles y mejorar su rendimiento y comprometido con el hospital. Estas iniciativas han demostrado reducir la rotación de personal, aumentar el incentivo intrínseca y el auto cocimiento profesional, directamente después de situaciones de mayor presión como la pandemia de COVID-19 (Kim & Cho, 2022).

**Relaciones Laborales.** Los vínculos laborales en profesionales que laboran en hospital se comprenden como las relaciones entre colegas, supervisores y otros profesionales de la rama de salud que incluyen en la calidad del clima laboral, la coordinación y el eficiente involucramiento en el trabajo. Las conexiones de calidad entre los que promueven más compromiso laboral, satisfacción y sentido que pertenezcan , lo que disminuye la rotación del personal y convence la práctica asistencial segura y centro en lo paciente (Roth et al., 2021).

Se consideran relaciones laborales saludables aquellas que se construyen sobre comunicación efectiva, apoyo interpersonal y coordinación profesional entre enfermeros y otros miembros del equipo clínico. Estas relaciones no solo mejoran la percepción de valor profesional

y el bienestar emocional, sino que se vinculan directamente con seguridad del paciente, reducción de los eventos de manera adversos y mejor desempeño asistencial (Tlhako et al., 2025).

En el ambiente hospitalario, las conexiones laborales de los profesionales de enfermería conforman un entramado social y profesional que permiten el trabajo en equipo mediante mayor confianza, correspondencia y entendimiento solidario. Este tipo de relaciones contribuyen a aumentar capital social dentro del equipo de trabajo, fortaleciendo la comprensión, la resiliencia mayoritaria y la calidad del brindar cuidado (Xu et al., 2022).

### ***Variable 2: Resiliencia***

**Resiliencia en Profesionales de Enfermería.** La resiliencia en los estudiantes de la enfermería es de una manera proceso complicado y de cambiante que, cuando está de manera presente y continuo en el tiempo, permite a los profesionales de enfermería debe incluirse positivamente a los factores del entorno laboral, evitar perjuicios psicológicos y seguir brindando una atención segura y de alta calidad al paciente (Lin et al., 2021).

La resiliencia en los profesionales de enfermería se concibe como un sistema multicausal que de una manera integran mediadores como biológicos, psicológicos, cognitivos, conductuales y espirituales o culturales, ofreciendo mayoritariamente vías de respuesta ante algunas adversidades o de trauma laboral, Lo cual aporta al bienestar mental, en la adaptación efectiva y a la continuidad de las presentaciones de cuidados de calidad (Blaney et al., 2024).

La resiliencia de los profesionales de enfermería es de pasos de manera estricto e influido tanto por algunos factores de individuales como por condiciones de manera modificables del ambiente laboral, tales como la política organizacional, el saber de los mandos y la dinámica del equipo. Ese proceso ayuda a que las enfermeras puedan sentirse cómodo a los estresores

laborales, y así evitar molestias psicológicas y seguir ofertando cuidados seguros y de calidad (Cooper et al., 2022).

**Ecuanimidad.** La ecuanimidad se conceptualiza como una competencia de retener una conformidad realista de las condiciones laborales sin perder la firmeza emocional. Esto supone de una manera responder con calma y estabilidad ante dificultades clínicas o estrés, lo que permite a los profesionales de enfermería mantener presencia de ánimo, autocontrol y confianza incluso en la parte hospitalaria que exige, también podemos citar de que la imparcialidad en especialistas de enfermería se entiende como elemento crucial de resiliencia, ya que de una manera nos permite afrontar situaciones exigentes sin sensibilidad emocional excesiva. Gracias a ello, los profesionales de enfermería pueden equilibrar un desempeño permanente, disminuir el desgaste psicológico y mantener una atención clara y empática frente al sufrimiento o crisis clínicas (Morse et al., 2021).

**Perseverancia.** Perseverancia en profesionales de enfermería se cita la determinación continua que lleva a las enfermeras a continuar con esfuerzo permanente y continuar el compromiso con objetivos a largo plazo, incluso cuando confrontan obstáculos o adversidad en el entorno laboral hospitalario. Esta perspectiva es valorada como un rasgo clave para lograr el éxito profesional, aumentar el rendimiento clínico y disminuir el agotamiento laboral en contextos más exigentes. También se puede mencionar que la persistencia en profesionales de enfermería conlleva un impulso constante para proseguir trabajando con pasión a lo extenso del tiempo, avanzando frustraciones y adaptándose ante los retos cada día del cuidado de salud. Esta característica emocional se asocia con una mayor satisfacción subjetivo, plenitud laboral y capacidad para conservar esfuerzos sostenidos de acuerdo a obstáculos estructurales o sentimentales (Xu et al., 2024).

En el campo clínico, la persistencia en lo personal de la enfermería se comprende como capacidad de seguir con esmero firme hacia las metas profesionales a largo plazo, ajustando estrategias y conservando el interés, asimismo ante caídas o situaciones contrarios. Esta cualidad refuerza el orgullo profesional, fomentando la conservación del personal y aporta a una práctica asistencial claro y resiliente (Kim et al., 2023).

**Satisfacción Personal.** La satisfacción personal en los profesionales de enfermería se comprende al grado de cumplimiento, placer y significado de objetivo que las enfermeras viven al ejercer, derivado del efecto positivo en la vida de los resignados, la madurez profesional y la apreciación dentro del equipo de salud. Cuando ese significado valía está vigente, influye de manera directamente en el bienestar, la responsabilidad y la permanencia en la profesión (Tanaka et al., 2021).

En el entorno hospitalario, la plenitud personal de los profesionales de enfermería es la consecuencia de evaluar de forma equitativa su trabajo, viendo tanto los éxitos intrínsecos como asistir al paciente y ayudar a alcanzar las metas profesionales como los elementos extrínsecos del entorno laboral. Este cumplimiento integral refuerza su salud mental, minimiza la intención de renuncia y fomenta un clima social de mayor calidad (de Melo et al., 2020).

## **Bases Teóricas**

### ***Resiliencia***

La resiliencia en el campo de los profesionales de enfermería, la resiliencia se entiende como la destreza que tienen los profesionales para confrontar a situaciones complejos y a las propias cargas de su labor, logrando ajustarse y restablecerse pese a la tensión diarias. Este concepto incluye la capacidad de mantener el equilibrio emocional, física y mental ante las exigencias del ambiente clínico, las modificaciones frecuentes y la influencia emocional del

cuidado, ser fuerte en esta profesión de enfermería supone de una manera desarrollar planes para manejar el estrés, equilibrar una perspectiva formativa, sostenerse en otras personas y utilizar recursos personales y del medio que beneficien su bienestar y las cualidades del cuidado brindado. (WILEY , 2021).

### ***Teorías de enfermería relacionadas a la resiliencia***

**Teoría de Watson.** En esta teoría nos menciona que el valor del cuidado humano y la empatía en la vinculo de enfermera-paciente, lo cual nos puede ser fundamental para dar a conocer la resiliencia y un sentido de manera plenitud y objetivo en el trabajo de enfermeras. La teoría también enfatiza aspectos humanísticos y éticos del cuidado, considerando las necesidades biopsicosociales y espirituales de cada individuo, y contribuyendo al desarrollo del pensamiento crítico holístico y el papel del enfermero en diversas áreas de atención y formación (Gunawan et al., 2022).

**Teórica de Martha Rogers.** Martha Rogers es una de las teóricas que consiguio trascender por el valor y magnitud de su gran teoría obteniendo participaciones importantes para el cuidado en enfermería. A través de su teoría Martha logró que la enfermería moderna contara una misión más amplia de los seres humanos con su contexto y de un modo extrasensorial (OCE, 2021).

### **Definición de Términos**

#### ***Ecuanimidad***

Se conoce como ecuanimidad un estado mental equilibrado o propensión disposicional hacia todos los eventos o cosas, independientemente de su fuente o valencia afectiva (agradable, dolorosa o neutral) (Anālayo, 2021).

### ***La perseverancia***

La perseverancia es la capacidad de mantener el esfuerzo y el compromiso con una tarea, proyecto u objetivo, incluso ante desafíos, fracasos o retrasos. Se traduce en la determinación de superar obstáculos y explorar diferentes enfoques para lograr un resultado (Khindri & Rangnekar, 2022).

### ***Sentirse Bien Solo***

Refiere que uno mismo se da confianza y busca la manera de sentirse cuidado emocionalmente (Chung, 2021).

### ***Enfermería***

La enfermería abarca el cuidado autónomo y colaborativo de personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos y en todos los entornos (OPS ,2023).

### ***salud Mental***

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) define como un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad.

### ***Resiliencia***

La resiliencia es, de hecho, la capacidad de adaptarse y cambiar, de reorganizarse, al tiempo que se afronta una perturbación. Así, es la capacidad de afrontar las crisis y seguir funcionando prácticamente de la misma manera (Walker, 2020).

### ***Estrés Laboral***

El estrés laboral se refiere a las reacciones físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando las exigencias del trabajo exceden las capacidades o los recursos de un individuo. Es un

estado de tensión que surge de la interacción entre el trabajo y el individuo, y puede afectar negativamente tanto a la salud física como a la mental (Suryawanshi & Mali, 2020).

## **Metodología**

### **Descripción del Lugar de Ejecución**

El estudio se realizará en el Hospital Público de la Ciudad del Cusco, fundado el 23 de junio de 1964 en el distrito de Wanchaq. Es un centro de salud de referencia regional de categoría III-1, con 312 camas operativas, 765 empleados y atiende a aproximadamente un millón 395 mil 180 personas. Es un centro de séptimo nivel de complejidad que atiende a una población intercultural muy diversa de Sudamérica, Apurímac, Madre de Dios, Puno y otras regiones del sur, además de Cusco y sus provincias.

Este proyecto se llevará a cabo específicamente en el servicio de emergencia con 80 enfermeras con especialidad de emergencias y desastres. El estudio se realizará entre los meses de enero a agosto del 2026.

### **Población y Muestra**

#### ***Población***

La población estará conformada por 80 licenciados de enfermería del servicio de emergencias de un Hospital Público de Cusco.

#### ***Muestra***

Para la presente investigación se trabajará con un muestreo censal, a razón de que la población es pequeña; por ello, se optara a los 80 licenciados de enfermería del Servicio del servicio de Emergencia de un Hospital Público de Cusco.

#### **Criterios de Inclusión.**

- ✓ Personal de enfermería que labore en el servicio de emergencias
- ✓ Personal de enfermería con uno o más años de experiencia
- ✓ Profesionales de enfermería con contrato fijo / nombrados

Participantes que hayan firmado el consentimiento informado.

### **Criterios de Exclusión.**

- ✓ Personal de enfermería no que labore en el servicio de emergencias.
- ✓ Personal de enfermería que tenga menos de un año de experiencia.
- ✓ Profesionales de enfermería que no tenga contrato fijo o sea nombrados.
- ✓ Participantes que no hayan firmado el consentimiento informado.

### **Tipo y Diseño de investigación**

El presente estudio adoptará un enfoque cuantitativo, orientado a la medición y análisis de las variables mediante el uso de magnitudes, así como a la observación y registro sistemático de las unidades de análisis. Se empleará un diseño no experimental, dado que las variables de estudio no serán manipuladas, sino observadas tal como se presentan en su contexto natural. Asimismo, será de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizará en un único momento temporal; y de tipo descriptivo correlacional, debido a que se describirá el comportamiento de las variables de estudio y su relación entre si (Ñaupas et al., 2020).

### **Formulación de Hipótesis**

#### ***Hipótesis General***

HG: existe relación entre el estrés laboral y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público del cusco 2026.

#### ***Hipótesis Específicas***

HE 1: Existe relación entre estrés laboral según su dimensión demandas laborales y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital Público de región Cusco 2026.

HE 2: Existe relación entre estrés laboral según su control, la autonomía y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco 2026.

HE 3: Existe relación entre estrés laboral según el apoyo social, organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco 2026.

HE 4: Existe relación entre estrés laboral según relaciones laborales, clima organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco 2026.

### **Identificación de variables**

Variable 1: Estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

Variable 2: Resiliencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

### Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Estrés laboral	El estrés laboral se refiere a las reacciones físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando las exigencias del trabajo exceden las capacidades o los recursos de un individuo. Es un estado de tensión que surge de la interacción entre el trabajo y el individuo, y puede afectar negativamente tanto a la salud física como a la mental (Suryawanshi & Mali, 2020).	<p>Puntaje total obtenido por el profesional de enfermería en la Escala de Estrés laboral de Ivancevich y Matteson (versión adaptada en población peruana), utilizando los 23 ítems conservados en el modelo de cuatro dimensiones.</p> <p>Se pueden establecer categorías (baja, promedio, alto )</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel bajo (25 a 40 puntos)</li> <li>• Nivel promedio (41 a 80 puntos)</li> <li>• Nivel alto (81 a 115 puntos)</li> </ul>	<p>Demandas laborales Ítems (1-8)</p> <p>Control y autonomía Ítems (9-14)</p> <p>Apoyo social y organizacional Ítems (15-19)</p> <p>Relaciones laborales y clima organizacional Ítems (20-23)</p>	<p>Presión para trabajar Plazos inalcanzables Tiempo de trabajo Intensidad de trabajo Trabajo muy intenso Descanso laboral Presión por tiempo Decisión de descanso Control sobre ritmo de trabajo Elección de tareas Forma de trabajo Horario de trabajo</p> <p>Retroalimentación en el trabajo Confianza en el trabajo Opinión en trabajo Apoyo emocional Motivación en el trabajo</p> <p>Relación con los compañeros Apoyo de compañeros Respeto</p>	Cuantitativo Ordinal

---

Resiliencia	<p>La resiliencia es la capacidad de adaptarse y cambiar, de reorganizarse, al tiempo que se afronta una perturbación. Así, es la capacidad de afrontar las crisis y seguir funcionando prácticamente de la misma manera (Walker, 2020).</p>	<p>Puntaje total obtenido por el profesional de enfermería en la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (versión adaptada en población peruana), utilizando los 25 ítems conservados en el modelo de cinco dimensiones. A mayor puntuación, mayor nivel de resiliencia  Puntaje mínimo: 25; máximo: 125.  Se pueden establecer categorías (baja, media, alta resiliencia)  • Nivel bajo (25 a 70 puntos)</p>	<p>Confianza en sí mismo  Ítems (1-7)  Ecuanimidad  Ítems (8-11)  Perseverancia  Ítems (12-18)  Satisfacción personal  Ítems (19-22)  Sentirse bien solo</p>	<p>Seguridad personal  Capacidad para lograr objetivos y superar adversidades  Confianza hacia los demás  Tranquilidad y equilibrio emocional ante la adversidad  Sentido positivo de las cosas  Moderación de actitudes en el afrontamiento de riesgos  Constancia ante la adversidad  Autodisciplina  Deseo de logro  Solución de problemas  sentirse único e importante  Sentido positivo de la vida y los problemas  Significado de la vida  Escasos espacios para lamentarse</p>	<p>Cuantitativo  Ordinal</p>
-------------	--	--	--	---	----------------------------------

---

---

• Nivel medio (71 a 100 puntos) Ítems (23-25)

• Nivel alto (101 a 125 puntos)

Libertad  
Sentido de sentirse único e  
importante

---

## **Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### ***Técnica***

La técnica que tendrá que utilizar en la investigación será la encuesta, lo cual facilita la obtención de información.

### ***Descripción de Instrumentos***

**Instrumento 1: Estrés Laboral.** El instrumento de evaluación del estrés laboral fue diseñado por los autores Ivancevich y Matteson en 1989. Posteriormente fue arreglado y adaptado por Ángela Suárez Tunanña en el 2013 para su utilización en población peruana. Este cuestionario está conformado un total de 23 ítems agrupados en 4 dimensiones: “demanda laboral” (8 ítems), “control y autonomía” (6 ítems), “Apoyo social organizacional” (5 ítems) y “relaciones laborales y clima organizacional” (4 ítems).

Cada enunciado cuenta con ítems en escala Likert, las cuales puede tomar los siguientes valores: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), a menudo (4), siempre (5). Los valores finales de presente instrumento se pueden categorizar de la siguiente forma:

- Nivel bajo , (25 a 40 puntos)
- Nivel promedio, (41 a 80 puntos)
- Nivel alto , (81 a 115 puntos).

**Instrumento 2: Escala de Resiliencia.** El presente instrumento utilizado para medir la resiliencia fue creado por Wagnild y Young en el año 1988. Este cuestionario recibió el nombre de “Escala de Resiliencia (ER-WY)” ,fue modificada para su aplicación en el Perú en el año 2002 por Angelina Cecilia Novella Coquis.

El cuestionario está formado por 25 ítems divididos en 5 dimensiones: “Confianza en sí mismo” (7 ítems); “ecuanimidad” (4 ítems); “Perseverancia” (7 ítems); “Satisfacción personal” (4 ítems) y “sentirse bien solo” (3 ítems).

Este instrumento también se evalúa cada pregunta a través de una escala Likert, donde la cada respuesta puede ser de la siguiente forma: Totalmente de acuerdo (1), Desacuerdo (2), Indiferente (3) , acuerdo (4) y Totalmente acuerdo (5). La categorización de este cuestionario se realizar utilizando la siguiente escala de puntuaciones:

La categorización de este cuestionario se realizar utilizando la siguiente escala de puntuaciones:

- Nivel bajo, (25 a 70 puntos)
- Nivel medio, (71 a 100 puntos)
- Nivel alto, (101 a 125 puntos).

### **Validez y Confiabilidad.**

#### ***Validez.***

**Instrumento 1 : Estrés Laboral.** El instrumento para evaluar el estrés laboral se basa en la adaptación propuesta por John M. Ivancevich y Michael T. Matteson, fundamentada en las directrices de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. Para evaluar la validez de constructo del instrumento se realizó un análisis factorial confirmatorio (CFA), considerando aceptables cargas factoriales superiores a 0,50. Asimismo, se establecieron como criterios de ajuste valores de NNFI y CFI mayores a 0,95, BIC dentro del intervalo de confianza del 90 %, y valores de GFI y AGFI superiores a 0,95. Del mismo modo, se consideraron adecuados valores de RMSEA inferiores a 0,05 y de RMSR por debajo de 0,05, teniendo en cuenta que el promedio del RMSR no debía exceder el criterio de Kelly para considerar un ajuste satisfactorio del modelo.

***Instrumento 2: Escala de Resiliencia.*** El instrumento de la escala de resiliencia se fundamenta por Wagnild y Young en el año 1988, donde tras estimar los tres modelos de invarianza (configural, métrica y escalar), se compararon con el modelo base en el que los grupos estaban emparejados, con el objetivo de analizar si existían diferencias significativas en los valores de Chi-cuadrada ( $\Delta\chi^2$ ). Los resultados mostraron que los valores de p no fueron significativos ( $>0.05$ ) y que  $\Delta CFI$  fue menor a 0.01, mientras que  $\Delta RMSEA$  fue mayor o igual a 0.01, lo que respalda la estabilidad del modelo factorial. Estos hallazgos evidencian que la escala mantiene una estructura consistente y adecuada para la medición del constructo resiliencia.

### **Confiabilidad.**

***Instrumento 1: Estrés Laboral.*** El instrumento presenta una importante consistencia interna, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,972, lo que señala un alto grado de uniformidad entre los ítems y una apropiada exactitud en la medición del estrés laboral.

***Instrumento 2: Escala de Resiliencia.*** La Escala de Resiliencia ha registrado apropiados índices de confiabilidad en diferentes estudios de validación, mostrando una consistencia interna aceptable mediante el coeficiente alfa de Cronbach, lo que asegura la estabilidad y precisión de las puntuaciones obtenidas.

### **Proceso de Recolección de Datos**

Se planificará y elaborará meticulosamente la solicitud de permiso de investigación. Posteriormente, se aplicará una encuesta demográfica en formato físico, la cual será entregado a las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público de Cusco.

Asimismo, con el fin de demostrar la colaboración voluntaria de los profesionales de enfermería, en una segunda fase consistirá en desarrollar la encuesta para cada una de las dos variables de estudio y registrar simultáneamente el consentimiento informado para cada una de

ellas. Para verificar la presencia de todos los profesionales, las encuestas serán distribuidas durante las reuniones de servicio. Al finalizar la reunión, se entregará la encuesta completa a cada experto. En todo momento, se considerarán los principios éticos de confidencialidad y anonimato, garantizando la protección de la identidad de los participantes y la reserva de la información consignada en los consentimientos informados. Finalmente, todos los datos de los participantes se integrarán en el programa SPSS, lo que facilitará la presentación final de los resultados.

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

El tratamiento de la información iniciará con una revisión de calidad de los cuestionarios completados por los participantes, con el fin de asegurar que no presenten errores o inconsistencias. Luego, los datos serán digitalizados y organizados en una hoja de cálculos de Microsoft Excel, 365. Posteriormente, se realizará la codificación de las variables categóricas y el cálculo de los puntajes y niveles correspondientes a las escalas de resiliencia y de estrés laboral. Una vez estructurada la matriz de datos, esta será transferida al software estadístico SPSS versión 27.0. En este programa se aplicará estadística univariada para obtener las frecuencias. Posteriormente, se evaluará la normalidad de los puntajes mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov y, según el resultado, se empleará la prueba de correlación adecuada: coeficiente de Pearson si los datos presentan distribución normal o Rho de Spearman si no cumplen dicho criterio. Esto permitirá analizar la relación entre las variables de interés.

### **Consideraciones Éticas**

Invitamos a individuo a participar en la presente investigación titulada Estrés laboral y Resiliencia en los profesionales de enfermería en un Hospital Público del Cusco en el servicio de emergencia 2026, con el objetivo en determinar la dirección del estrés laboral y resiliencia en el

profesional de enfermería en un Hospital Público del Cusco en el servicio de emergencia 2024. Con la autorización del Hospital Público del Cusco y la aprobación de las autoridades competentes de la prestigiosa Universidad Peruana Unión de Lima, estudiantes de enfermería con especialización en emergencias y catástrofes están realizando este estudio. Los hallazgos permitirán a los administradores hospitalarios desarrollar planes para mejorar la resiliencia y la toma de decisiones de los profesionales de enfermería ante el estrés laboral.

Al participar en la investigación se realizará la siguiente información:

1. La información personal y las preguntas relacionadas con el estudio "Estrés Laboral y Resiliencia en Profesionales de Enfermería de un Hospital Público de Cusco, en el Servicio de Urgencias 2026", se recopilarán mediante una encuesta.

2. La encuesta se realizará en las instalaciones del Hospital Público de Cusco y tendrá una duración aproximada de veinticinco minutos. Se utilizará el nombre y la firma del participante para codificar cada respuesta.

Los criterios éticos de la Universidad Peruana Unión servirán de base para este proyecto. Asimismo, es importante que la administración del Hospital Público de Cusco haya recibido autorización para comenzar a utilizar las herramientas y evaluar la resiliencia y el estrés laboral. Los principios éticos son:

Beneficencia, Hace alusión a los datos que arrojaría este estudio, los cuales serían beneficiosos para la organización sin aportar dinero alguno.

No maleficencia, alude a que se informará a los profesionales médicos de que participar en el estudio no conlleva riesgos. Por lo tanto, el participante decide si responde o no a las preguntas que le causan incomodidad.

Autonomía, Se refiere a que el profesional de enfermería participará libre y voluntariamente, tras haber adquirido la información previa a la ejecución del instrumento.

Además, el graduado podrá retirarse en cualquier momento durante su solicitud.

Justicia, los datos recopilados de los participantes se mantendrán anónimos. Se mantendrán confidenciales y se utilizarán exclusivamente para los fines del estudio. Finalmente, se procesarán únicamente tras su uso por parte del investigador.

### **Limitaciones del Proyecto**

No se encontró limitaciones en la ejecución del proyecto de investigación.



## Presupuesto

El presupuesto debe considerar recursos humanos, materiales, viáticos, etc. Todo dependerá del proyecto y el escenario de ejecución, ser especificado en un formato que refleje detalles básicos como unidad de medida, cantidad, precio unitario, precio total.

RECURSO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
<b>RECURSO HUAMANO</b>			
Estadístico	8 horas	70.00 x hora	560.00
Asesor Temático	5 horas	50.00 x hora	250.00
<b>RECURSOS</b>			
<b>MATERIALES</b>			
Lapiceros	80	0.5	40.00
Faster	80	0.5	40.00
Perforador	1	15.00	15.00
Sobre Manilo A4	80	0.5	40.00
Servicio			
Internet	137	1.0 x hora	137.00
Impresiones	80	0.80	64.80
Movilidad	30 pasajes	1.00	30.00
Inscripción del Proyecto	2	64	128.00
(Revisor)			
<b>TOTAL</b>			<b>1,304.80</b>

## Referencias Bibliográficas

- Anālayo, B. (2021). Relatan Equanimity to Mindfulness. *Mindfulness*, 12(11), 2635–2644.  
<https://doi.org/10.1007/S12671-021-01671-Z/METRICS>
- Amayo, D. C. (2021). *Estres laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería del sector publico*. lima: Universidad de lima. Obtenido de  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13786/Amayo\\_Estr%c3%a9s\\_Laboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13786/Amayo_Estr%c3%a9s_Laboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Ángela, L., Orjuela, B., Barrera Verdugo, M. A., Yessenia, L., Serrano, P., & Penagos, C. C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146.  
<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Antonio, M., Ñavincopa, P., Alexander, M. G., & Cárdenas, A. (2022). *Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022*.  
<https://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/20.500.14441/1757>
- Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/S12912-022-00852-Y/TABLES/5>
- Betancourt , M. T., Domínguez , W. F., Peláez, B. I., & Herrera , M. d. (2020). Estres laboral en el personal de enfermería del area de uci durante la pandemia de covid 19. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 10. Obtenido de  
<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
- Bernaola Luiken, R. M. J. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y desgaste profesional en el personal asistencial de enfermería de los centros de salud mental comunitarios del Callao 2023*. Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10273>
- Betancourt , M. T., Domínguez , W. F., Peláez, B. I., & Herrera , M. d. (2020). Estres laboral en el personal de enfermería del area de uci durante la pandemia de covid 19. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 10. Obtenido de  
<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>

Buitrago, L. A., Barrera, M. A., Plazas, L. Y., & Chaparro, C. (2021). *Estrés laboral*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8367372>

Blaney, L., Abbey, D., Pollard, E., Agyekum, E., Slonowsky, D., & Macdonald, A. (2024). Strengthening the Indomitable Spirit of Nurses Through Targeted Resilience Education. *Adversity and Resilience Science*, 5(4), 383–397. <https://doi.org/10.1007/S42844-024-00136-1/FIGURES/1>

Cabrera Armas, E. A. (2023). *Afrontamiento y resiliencia en el personal de salud de primer nivel de atención de la Dirección Distrital 10D02 Antonio-Ante- Otavalo-salud, posterior al levantamiento de restricciones sanitarias por covid-19 en la población en general*. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13932>

Caldichoury, N., Ripoll, D., Morales, B., Ibañez, S., Florez, Y., Reyes, C., . . . Lopez , N. (20 de mayo de 2024). Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatria*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0034745024000428?via%3Dihub>

Cardenas, P., Yesabella, H., Chavez, Q., Asesor, D., Evelyn, D., & Navarrete, A. A. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco, 2020*. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.14441/879>

Cortes, P., Bedolla, M., & Pecina, E. M. (Agosto de 2020). *revista de omvestigaciones latinoamericana en competitividad organizacional* . Obtenido del estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional : <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>

Costa, R. H., Oliveira, S., Lima, D., Costa, N., Oliveira, B., & Rosendo, R. (2021). *Estresse ocupacional no contexto da COVID-19: análise fundamentada na teoria de Neuman*. Obtenido de <https://acta-ape.org/es/article/estresse-ocupacional-no-contexto-da-covid-19-analise-fundamentada-na-teoria-de-neuman/>

Cooper, A. L., Leslie, G. D., & Brown, J. A. (2022). Defining the influence of external factors on nurse resilience. *International Journal of Mental Health Nursing*, 31(6), 1523. <https://doi.org/10.1111/INM.13059>

- da Silva, S. M., Baptista, P. C. P., da Silva, F. J., dos Santos Almeida, M. C., & de Queiroz Soares, R. A. (2020). Resilience factors in nursing workers in the hospital context. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 54, e03550. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018041003550>
- Dantas, A. M. N., dos Santos-Rodrigues, R. C., de Barros Silva, J. N., Nascimento, M. N. R., Brandão, M. A. G., & da Nóbrega, M. M. L. (2022). Nursing theories developed to meet children's needs: a scoping review. *Revista Da Escola de Enfermagem*, 56, e20220151. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0151PT>
- Delgado, S. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 11-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- De La Cruz Flores, C. C. (2024). Resiliencia y estrés laboral en técnicos en enfermería durante la pandemia, Hospital Ramiro Priale Priale - 2022. *Repositorio Institucional - UPLA*. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/7872>
- de Melo, M. B., Barbosa, M. A., & de Souza, P. R. (2011). Job satisfaction of nursing staff: integrative review. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 19(4), 1047–1055. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692011000400026>
- Galiano Apaza, Z. D. (2021). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por Covid-19. Cusco, 2021*. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5804>
- García-Pérez, L., Pino, Y. M., & Ansoleaga, E. (2025). Prevalencia de síndromes relacionados con el estrés laboral en el trabajo en salud en Latinoamérica de 2019 a 2023. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 23(1), 1–11. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2024-1329>
- Girma, B., Nigussie, J., Molla, A., & Mareg, M. (2021). Occupational stress and associated factors among health care professionals in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/S12889-021-10579-1/FIGURES/6>
- Gobierno de Mexico. (2022). *Guia de Gestion del estres 2022*. Mexico. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/816626/Guia\\_Gestion\\_Estres.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/816626/Guia_Gestion_Estres.pdf)

- Gunawan, J., Aunguroch, Y., Watson, J., & Marzilli, C. (7 de Abril de 2022). *Administración de enfermería: la teoría del cuidado humano de Watson*. Obtenido de [https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/08943184211070582?url\\_ver=Z39.88-2003&rfr\\_id=ori:rid:crossref.org&rfr\\_dat=cr\\_pub%20%20pubmed](https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/08943184211070582?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%20%20pubmed)
- Hernandez, R. (2023). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n\\_sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf)
- Judi, A., Parizad, N., Mohammadpour, Y., & Alinejad, V. (2025). The relationship between professional autonomy and job performance among Iranian ICU nurses: the mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. *BMC Nursing*, 24(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/S12912-024-02551-2/FIGURES/3>
- Kaihlanen, A. M., Ruotsalainen, S., Väisänen, V., Corneliusson, L., Pesonen, T., & Sinervo, T. (2023). Job demand and job resource factors explaining stress and job satisfaction among home care nurses – a mixed-methods sequential explanatory study. *BMC Nursing*, 22(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/S12912-023-01568-3/TABLES/4>
- Khindri, A., & Rangnekar, S. (2022). The Trait of Perseverance: A Literature Review and Future Research Directions. *The American Journal of Psychology*, 135(3), 271–285. <https://doi.org/10.5406/19398298.135.3.02>
- Kim, J. E., You, J. O., Kim, G. H., Nam, S. Y., Park, K., & Kim, M. (2023). The Influence of Grit and Resilience on the Retention Intention of New Nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 32(3), 315–324. <https://doi.org/10.12934/JKPMHN.2023.32.3.315>
- Kim, S. Y., & Cho, M. K. (2022). The Effect of Nurse Support Programs on Job Satisfaction and Organizational Behaviors among Hospital Nurses: A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24). <https://doi.org/10.3390/IJERPH192417061>,
- Lin, L. C., Huang, Y. C., Carter, P., & Zuniga, J. (2021). Resilience among nurses in long term care and rehabilitation settings. *Applied Nursing Research*, 62, 151518. <https://doi.org/10.1016/J.APNR.2021.151518>

- Lourdes, A., Jimenez, C., Hilda, B., Flores, M., Durand, D., Yomil, M. J., & Gomez, P. (2021). *Resiliencia y estrés laboral de los profesionales de enfermería del área Covid de la Microred Cono Sur de Tacna 2021*.  
<https://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/20.500.14441/1460>
- Medina Romero, M., Rojas Leon, R., Loaiza Carrasco, R., Martel Carranza, C., & Castillo Acobo, R. (2023). *metodología de la investigación técnicas e instrumentos de investigación*.  
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- MINSA. (2020). *Plan de salud mental Perú 2020 – 2021 (En el contexto COVID-19) - Informes y publicaciones - Ministerio de Salud - Plataforma del Estado Peruano*.  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/2130661-plan-de-salud-mental-peru-2020-2021-en-el-contexto-covid-19>
- Martinez J., Santisi G., Garofalo A., Ramaci T. & Barattucci M. propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS: Un estudio con trabajadores de Canarias. *National Library of Medicine*. Obtenido de  
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9324391/#B52-ejihpe-12-00051>
- Montero, J. C. G. (2023). Estrés laboral en profesionales de la salud que brindan atención a pacientes oncológicos: Work stress in health professionals providing care to cancer patients. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 4590-4598–4590–4598. <https://doi.org/10.56712/LATAM.V4I2.921>
- Morse, J. M., Kent-Marvick, J., Barry, L. A., Harvey, J., Okang, E. N., Rudd, E. A., Wang, C. Y., & Williams, M. R. (2021). Developing the Resilience Framework for Nursing and Healthcare. *Global Qualitative Nursing Research*, 8, 23333936211005476.  
<https://doi.org/10.1177/23333936211005475>
- Ñaupas, H., Marcelino, P., Valdivia, R., Jesús, D., Palacios, J., Hugo, V., & Delgado, E. R. (2018). *Bogotá-México, DF 5a. Edición Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales\\_de\\_consulta/drogas\\_de\\_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf)
- Núñez, G., & Valencia, A. (2022). *Relacion entre estres laboral y motivacion laboral*.  
*Universidad de Lima*, 3.

- OIT. (2019). El estrés en el trabajo. *Saturday*, 68. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- OMS. (2023). *El estrés*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de Salud*. (21 de febrero de 2023). Obtenido de Estrés: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Orgambidez, A., Almeida, H., & Borrego, Y. (2022). Social support and job satisfaction in nursing staff: Understanding the link through role ambiguity. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2937–2944. <https://doi.org/10.1111/JONM.13675>
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Inorte*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf>
- Pursio, K., Kankkunen, P., & Kvist, T. (2023). Nurse managers' perceptions of nurses' professional autonomy—A qualitative interview study. *Journal of Advanced Nursing*, 79(12), 4580–4592. <https://doi.org/10.1111/JAN.15744>,
- Pursio, K., Kankkunen, P., Mikkonen, S., & Kvist, T. (2024). Organizational characteristics of nursing practice environments related to registered nurses' professional autonomy and job satisfaction in two Finnish Magnet-aspiring hospitals: structural equation modeling study. *BMC Nursing*, 23(1), 100. <https://doi.org/10.1186/S12912-024-01772-9>
- Quintana-Honores, M. J., Vallejos, A. I., & Canova-Barrios, C. J. (2023). RESILIENCIA EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UNA INSTITUCIÓN SANITARIA PRIVADA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. *Enfermería Investiga*, 8(2), 13–20. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v8i2.1999.2023>
- Rangel-Baca, A., & Ramírez-Ochoa, M. (2024). Propiedades psicométricas de la Escala de Resiliencia de 14-ítems en adultos mayores. *Propósitos y Representaciones*, 12, e1903, 1-14. <https://doi.org/10.20511/pyr2024.v12.1903>
- Regueiro, A. M. (2020). *CONCEPTOS BÁSICOS: ¿QUE ES EL ESTRÉS Y CÓMO NOS AFECTA? QUE ES EL ESTRÉS?*
- Rodríguez, D. L. C., & Marcos, R. A. (2023). Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital rezola de cañete en pandemia covid-19, LIMA 2022. *Ciencia*

*Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5583–5600.

[https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V7I1.4873](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I1.4873)

Roth, C., Berger, S., Krug, K., Mahler, C., & Wensing, M. (2021). Internationally trained nurses and host nurses' perceptions of safety culture, work-life-balance, burnout, and job demand during workplace integration: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 20(1).

<https://doi.org/10.1186/S12912-021-00581-8>

Schultz, C. C., Colet, C. de F., Benetti, E. R. R., Tavares, J. P., Stumm, E. M. F., & Treviso, P. (2022). La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. *Revista*

*Latinoamericana de Enfermagem*, 30, e3636. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3636>

Secretaria de seguridad y protección ciudadana - Mexico. (2022). *Guía de Gestión del Estrés*.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/816626/Guia\\_Gestion\\_Estres.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/816626/Guia_Gestion_Estres.pdf)

Shemtob, L., Good, L., Ferris, M., Asanati, K., & Majeed, A. (2022). Supporting healthcare workers with work related stress. *BMJ*, 379. <https://doi.org/10.1136/BMJ-2022-070779>

Shin, N., & Choi, Y.-J. (2024). Calidad de vida profesional, resiliencia, estrés postraumático y actividades de ocio entre enfermeras de unidades de cuidados intensivos. *International Nursing Review En Español: Revista Oficial Del Consejo Internacional de Enfermeras*, ISSN 1577-9378, Vol. 71, No. 1, 2024, Págs. 94-100, 71(1), 94–100.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9562432&info=resumen&idioma=SPA>

Suryawanshi, S. A., & Mali, V. J. (2012). A study on Relationship between Organizational Role Stress and Job Satisfaction. *Paripex - Indian Journal Of Research*, 2(2), 212–214.

<https://doi.org/10.15373/22501991/FEB2013/76>

Tanaka, J., Koga, M., Nagashima, N., & Kuroda, H. (2021). The actual–ideal gap in work–life balance and quality of life among acute care ward nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 998–1006. <https://doi.org/10.1111/JONM.13237>

Thapa, D. R., Stengård, J., Ekström-Bergström, A., Areskoug Josefsson, K., Krettek, A., & Nyberg, A. (2022). Job demands, job resources, and health outcomes among nursing professionals in private and public healthcare sectors in Sweden – a prospective study. *BMC Nursing*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/S12912-022-00924-Z/TABLES/5>

Tlhako, N., Coetzee, S. K., Ajanaku, O. J., & Fourie, E. (2025). The impact of workplace relationships on nurse-reported quality of care and patient safety in the North West Province. *PLOS ONE*, 20(5 May). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0323620>,

Universidad de Malaga . (2020). *¿que es el estres y como nos afecta?* España :  
<https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>.

Valencia-Contrera, M. (2022). MODELS AND THEORIES OF NURSING AND THEIR APPLICATION IN PRACTICE AND RESEARCH. *Horizonte de Enfermería*, 33(3), 335–341. [https://doi.org/10.7764/HORIZ\\_ENFERM.33.3.335-341](https://doi.org/10.7764/HORIZ_ENFERM.33.3.335-341)

Vu, P. D., Nguyen, T. t., & le, D. v. (15 de Agosto de 2024). *Estrés ocupacional y factores asociados entre enfermeras clínicas que atienden a pacientes con COVID-19 en un hospital terciario vietnamita*. Obtenido de <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0309028>

Walker, B. H. (2020). Resilience: what it is and is not. *Ecology and Society*, 25(2), 1–3. <https://doi.org/10.5751/ES-11647-250211>

Wang, X., Liu, M., Xu, T., Wang, K., Huang, L., & Zhang, X. (2024). New nurses' practice environment, job stress, and patient safety attitudes: a cross-sectional study based on the job demands-resources model. *BMC Nursing*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/S12912-024-02135-0/TABLES/8>

WILEY . (9 de Febrero de 2021). *Resiliencia de enfermeras para la práctica clínica: una revisión integradora*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.14763>

World Economic Forum. (13 de Septiembre de 2023). *Por qué abordar el agotamiento entre los trabajadores de la salud es crucial para avanzar en los ODS relacionados con la salud*. Obtenido de <https://www.weforum.org/stories/2023/09/addressing-healthcare-worker-burnout-and-the-urgent-path-to-sdg3-health/>

World Health Organization. (2023, February 21). *Estrés*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Xu, H., & Zhao, X. (2024). Organizational support enhances nurses' work-family enrichment: a person–context interactionist perspective. *Frontiers in Psychiatry*, 15, 1392811. <https://doi.org/10.3389/FPSYT.2024.1392811/BIBTEX>

- Xu, J. M., Stark, A. T., Ying, B. H., Lian, Z. M., Huang, Y. S., & Chen, R. M. (2022). Nurses' Workplace Social Capital and the Influence of Transformational Leadership: A Theoretical Perspective. *Frontiers in Public Health, 10*, 855278. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.855278>
- Xu, W., Li, L., Jiang, Q., Fang, Y., & Yang, Q. (2024a). Relationship between the sense of nursing professional pride and adversity quotient, grit levels among nurses in blood purification centers: a multicenter cross-sectional study. *Frontiers in Psychology, 15*, 1441010. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2024.1441010/BIBTEX>
- Zapata, M. A., Mercado, S. L., & Agüero, E. L. (2023). Teorías de enfermería, un análisis de su aplicabilidad en la investigación a nivel local, regional y nacional. *Notas de Enfermería, 24*(42), 13–25. <https://doi.org/10.59843/2618-3692.V24.N42.42634>
- Zink, M., Pischke, F., Wendsche, J., & Melzer, M. (2024). Managing the work stress of inpatient nurses during the COVID-19 pandemic: a systematic review of organizational interventions. *BMC Nursing, 23*(1), 1–18. <https://doi.org/10.1186/S12912-024-02358-1/PEER-REVIEW>

## Apéndices

### Apéndice A: Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

#### ESTRÉS LABORAL

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas a estrés laboral en el trabajo. Por favor, indique con qué frecuencia se siente identificado(a) con cada afirmación, utilizando la siguiente escala:

- 1=Nunca
- 2=Casi nunca
- 3=A veces
- 4=A menudo
- 5=Siempre

<b>Dimensión: Demanda Laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Me presionan para trabajar muchas horas.					
2. Tengo plazos inalcanzables.					
3. Tengo que trabajar muy rápido.					
4. Tengo que trabajar con mucha intensidad.					
5. Tengo que descuidar algunas tareas porque tengo demasiado que hacer.					
6. Diferentes grupos de trabajo me exigen cosas que son difíciles de combinar.					
7. No puedo tomar suficientes descansos durante mi jornada laboral.					
8. Tengo presiones de tiempo poco realistas					
<b>Dimensión: Control y Autonomía</b>					
9. Puedo decidir cuándo tomarme un descanso.					
10. Tengo control sobre mi propio ritmo de trabajo.					
11. Puedo elegir qué tareas realizo en el trabajo.					
12. Puedo elegir cómo realizo mi trabajo.					
13. Tengo cierta influencia sobre mi forma de trabajar.					
14. Mi horario laboral es flexible.					
<b>Dimensión: Apoyo Social Organizacional</b>					
15. Recibo retroalimentación positiva sobre mi trabajo.					
16. Puedo confiar en mi superior inmediato para que me ayude con un problema laboral.					
17. Puedo hablar con mi superior inmediato sobre algo que me ha molestado en el trabajo.					
18. Recibo apoyo en situaciones de alta exigencia emocional.					
19. Mi superior inmediato me anima en el trabajo.					
<b>Dimensión: Relaciones Laborales y Clima Organizacional</b>					
20. Si el trabajo se pone difícil, mis compañeros me ayudan.					
21. Recibo la ayuda y el apoyo que necesito de mis compañeros.					

22. Recibo el respeto que merezco de mis compañeros de trabajo.					
23. Mis compañeros están dispuestos a escuchar mis problemas laborales.					

### Escala de Resiliencia (ER-25)

En seguida, se presentan una serie de oraciones que plasmen situaciones de su vida cotidiana laboral en el hospital, elija una respuesta que se asemeje más a lo que has visto y sentido en tu área de trabajo en el hospital. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, lee con mucha atención cada una de las preguntas y contesta lo más sinceramente posible.

Escala de valoración:

- 1 = Totalmente desacuerdo
- 2 = Desacuerdo
- 3 = Indiferente
- 4 = Acuerdo
- 5 = Totalmente acuerdo

<b>Dimensión: Confianza en sí mismo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi Vida					
2. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo					
3. Soy decidido					
4. Puedo enfrentarme a las dificultades porque las he experimentado anteriormente					
5. El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles					
6. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar					
7. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.					
<b>Dimensión: Ecuanimidad</b>					
8. Usualmente veo las cosas a largo plazo					
9. Soy amigo de mí mismo					
10. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo					
11. Tomo las cosas una por una					
<b>Dimensión: Perseverancia</b>					
12. Cuando planeo algo lo realizo					
13. Generalmente me las arreglo de una manera u otra					
14. Es importante para mí, mantenerme interesado en las cosas					
15. Tengo autodisciplina					
16. Me mantengo interesado en las cosas					
17. Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no Quiera					
18. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.					

<b>Dimensión: Satisfacción personal</b>					
19. Por lo general encuentro algo de qué reírme.					
20. Mi vida tiene significado.					
21. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.					
22. Acepto que hay personas a las que yo no les caigo					
<b>Dimensión: Sentirse bien solo</b>					
23. Dependo más de mí mismo que de otras personas					
24. Puedo estar solo si es tengo que hacerlo					
25. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras					

### FICHA TÉCNICA ESTRÉS LABORAL

Título de investigación	Estrés Laboral y Resiliencia en el profesional de enfermería en un Hospital Público del Cusco en el servicio de emergencia 2026
Autores	ESTHER LUCIA MAMANI PUCLLA DAVID SIXTO JORGE MEDINA
Variable para medir	Estrés laboral
Administración	Individual
Dimensiones	Demanda laboral
	Control y autonomía
	Apoyo social Organizacional
	Relaciones laborales y clima organizacional
Duración	15 - 20 min
Sujetos de aplicación	Profesionales de enfermería en un Hospital Público del Cusco en el servicio de Emergencia.
Número de ítems del instrumento	El instrumento de la investigación está formado por 22 ítems
Descripción de la escala	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Baremos	Leve: 22 – 52 Moderado: 53 – 81 Severo: 82 – 110
Método para Consistencia interna	Alfa de Cronbach $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ $\alpha$ = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems
Valor de consistencia interna	0,842
Conclusiones de consistencia interna	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1

### FICHA TÉCNICA RESILENCIA

<b>Título de investigación</b>	Estrés Laboral y Resiliencia en el profesional de enfermería en un Hospital Público del Cusco en el servicio de emergencia 2026
<b>Autores</b>	ESTHER LUCIA MAMANI PUCLLA DAVID SIXTO JORGE MEDINA
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la resiliencia en el profesional de enfermería en un Hospital Público del Cusco en el servicio de Emergencia 2026.
<b>Variable para medir</b>	<b>Resiliencia</b>
<b>Administración</b>	<b>Individual</b>
<b>Dimensiones</b>	<b>Confianza en sí mismo</b>
	<b>Ecuanimidad</b>
	<b>Perseverancia</b>
	<b>Satisfacción personal</b>

	<b>Sentirse bien solo</b>
<b>Duración</b>	<b>15 - 20 min</b>
<b>Sujetos de aplicación</b>	Profesionales de enfermería en un Hospital Público del Cusco en el servicio de Emergencia
<b>Número de ítems del instrumento</b>	El instrumento de la investigación está formado por 25 ítems
<b>Descripción de la escala</b>	1 = Totalmente desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Totalmente acuerdo
<b>Baremos</b>	Bajo: 25 – 59 Regular: 60 – 92 Alto: 93 – 125
<b>Método para Consistencia interna</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>  $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ $\alpha$ = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems
<b>Valor de consistencia interna</b>	<b>0,931</b>
<b>Conclusiones de consistencia interna</b>	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1

## Apéndice B: Validez de los instrumentos

### ESTRES LABORAL

Nº	Ítems	TD 1	D 2	I 3	A 4	TA 5
<b>Dimensión 1: Cansancio emocional</b>						
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
4	Siento que no puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mí como si fuesen objetos interpersonales					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
<b>Dimensión 2: Despersonalización</b>						
10	Siento que me he hecho más duro con la gente					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo					
13	Me siento frustrado por el trabajo					

14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
<b>Dimensión 3: Realización personal</b>						
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas					

## RESILIENCIA

N°	Ítems	TD	D	I	A	TA
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Confianza en sí mismo</b>						
1	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi Vida					
2	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.					
3	Soy decidido					

4	Puedo enfrentarme a las dificultades porque las he experimentado anteriormente					
5	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.					
6	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.					
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.					
<b>Dimensión 2: Ecuanimidad</b>						
8	Usualmente veo las cosas a largo plazo.					
9	Soy amigo de mí mismo.					
10	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.					
11	Tomo las cosas una por una.					
<b>Dimensión 3: Perseverancia</b>						
12	Cuando planeo algo lo realizo					
13	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.					
14	Es importante para mí, mantenerme interesado en las cosas					
15	Tengo autodisciplina.					
16	Me mantengo interesado en las cosas.					
17	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no Quiera					
18	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.					
<b>Dimensión 4: Satisfacción personal</b>						
19	Por lo general encuentro algo de qué reírme.					
20	Mi vida tiene significado.					
21	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.					

22	Acepto que hay personas a las que yo no les caigo.					
<b>Dimensión 5: Sentirse bien solo</b>						
23	Dependo más de mí mismo que de otras personas.					
24	Puedo estar solo si es tengo que hacerlo					
25	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.					

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE ESCALA DE RESILIENCIA

Tabla 1: índices de bondad de ajuste para los tres modelos de la ER-14

Solución	$\chi^2$	gl	$\chi^2/gl$	p	boot*	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	CFI
Modelo 1	275.40	76	3.62	.000	.01	.10	.06	.84	.79	.818
Modelo 2	104.42	43	2.43	.000	.20	.08	.05	.92	.87	.892
Modelo 3	108.82	44	2.47	.000	.17	.08	.05	.91	.87	.886

Nota. \*Bollen-Stine bootstrap ( $p \geq 0.05$ )

Imagen 1: Modelo de la ER-11 con dos factores en una muestra de personas

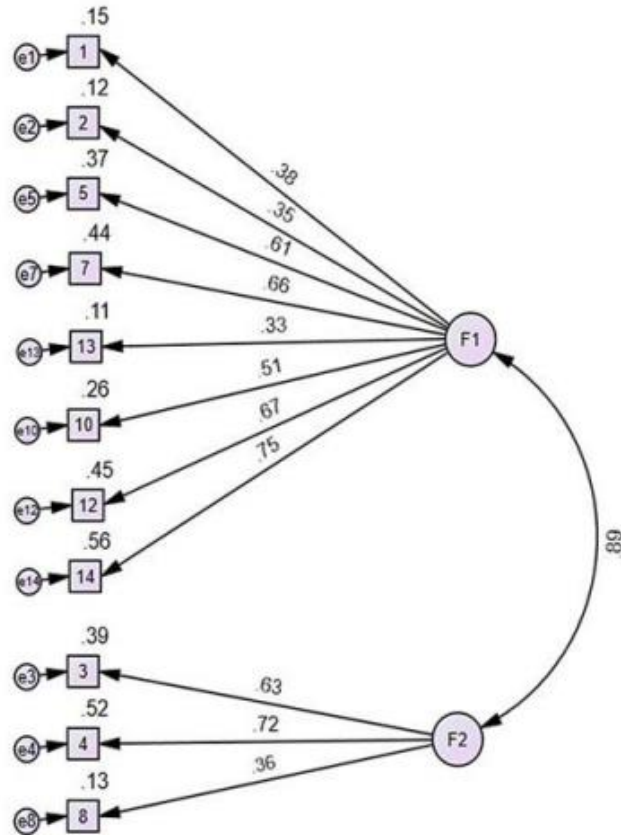


Tabla 2: Modelos de invarianza factorial

<b>Modelo</b>	<b><math>\chi^2</math>(DF)</b>	<b><math>\chi^2</math>/DF</b>	<b>CFI</b>	<b>RMSEA</b>	<b><math>\Delta\chi^2</math></b>	<b><math>\Delta</math>CFI</b>	<b><math>\Delta</math>RMSEA</b>
Configural	165.81	1.93	.86	.07			
Métrica	193.27	2.03	.82	.07	27.46 p=.001	-.04	0
Escalar	217.68	2.06	.80	.07	24.40 p=.011	-.02	0

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL**

Tabla 3: Distribución de puntuaciones de estrés organizacional agrupado en cuartiles

	<b>Frecuencia.</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
Bajo estrés <48	379	25.0	25.0
Estrés medio 48-80	539	35.8	60.7
Alto estrés 81-114	465	30.7	91.5
Ext. alto estrés 115-147	129	8.5	100.0
Total	1515	100.0	

Tabla 4: Valores de la matriz de carga no rotada

Elementos	Cargas factoriales	Puntos en común
1	0.575	0.330
2	0.514	0,264
3	0.650	0.423
4	0.655	0.429
5	0.706	0.498
6	0,768	0.590
7	0,726	0.527
8	0,721	0.520
9	0.648	0.420
10	0,738	0.545
11	0,775	0.601
12	0,764	0.584
13	0,763	0.582
14	0.677	0.458
15	0.605	0.366
16	0.483	0,233
17	0,737	0.543
18	0,728	0.530
19	0,772	0.596
20	0.750	0.562
21	0.708	0.501
22	0.446	0,199
23	0.742	0.551
24	0.688	0.473
25	0.680	0.462

Tabla 5: Varianza explicada en función de valores propios

Variable	Valor propio	Proporción de varianza
1	12.29098	0,49164
2	1.45064	0.05803
3	1.09845	0.04394
4	0.86477	0.03459
5	0,78951	0.03158
6	0,76851	0.03074
7	0.68230	0.02729
8	0.62669	0.02507
9	0,57489	0.02300
10	0,55948	0.02238

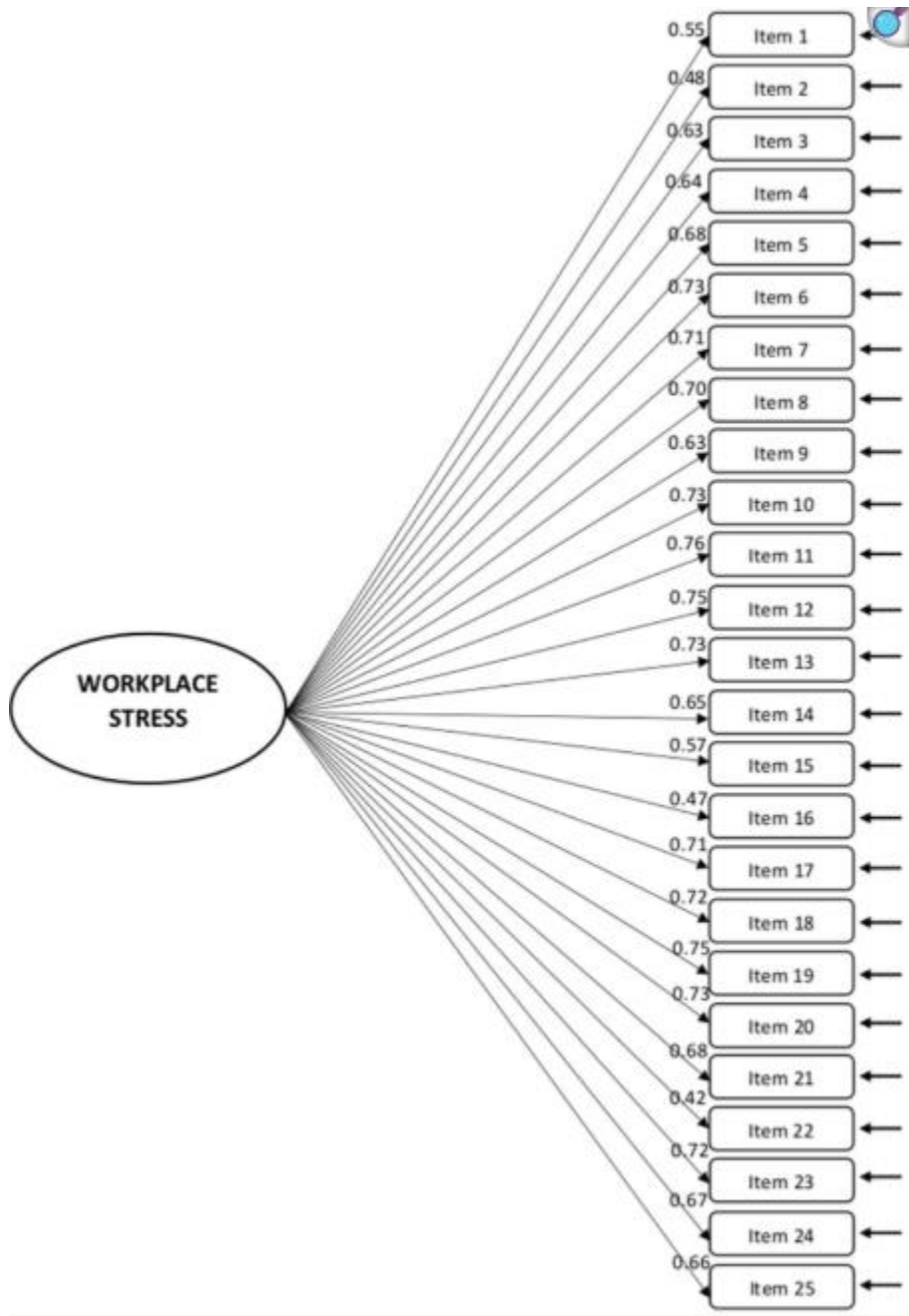
Tabla 6: Análisis paralelo basado en análisis factorial de rango mínimo

Variable	% de varianza de datos reales	Media del % aleatorio de varianza
1	53.4740	7.9800
2	6.1649	7.6026
3	4.5869	7.2551
4	3.4223	6.9113
5	3.2188	6.5699
6	3.1430	6.2230
7	2.6936	5.8948
8	2.4661	5.5880
9	2.2449	5.2606
10	2.1591	4.9536

Tabla 7: Síntesis del modelo del instrumento OIT-OMS

<b>Adecuación de la matriz de correlación &lt;math&gt;&lt;0,000001&lt;/math&gt;</b>		
Determinante de la matriz (Bartlett)	17.325,0	gl = 300
KMO (Kaiser–Meyer–Olkin)	0.9656	muy bien
<b>Análisis factorial exploratorio (primera submuestra)</b>		
N	758	
Varianza explicada basada en valores propios	0,49164	
Porcentaje de varianza explicada de datos reales	53,47%	
Chi-cuadrado robusto ajustado por media y varianza	1585.266	gl = 275
Índice de bondad de ajuste chi-cuadrado	18.29.591	gl = 255; sig 0,000
<b>Análisis factorial confirmatorio (segunda submuestra)</b>		
n	757	
Índice de ajuste no normalizado (NNFI)	0.986	
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.987	
Índice de bondad de ajuste (GFI)	0.989	
Índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI)	0.988	
Criterio de información bayesiano de Schwarz (BIC)	1951.424	
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	0.056	
<b>Distribución de residuos</b>		
Número de residuos	300	
Raíz cuadrada media de los residuos (RMSR)	0.0537	
Raíz cuadrada media ponderada de los residuos (WRMSR)	0.0580	
Valor medio esperado del RMSR para un modelo aceptable (criterio de Kelly)	0.0257	
<b>Fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach estandarizado	0.961	
Replicabilidad de construcción–H generalizada (GH) (H-Latente)	0,96	
<b>Unidimensionalidad (evaluación global)</b>		
Congruencia unidimensional (UNICO)	0.968	
Varianza común explicada (VCE)	0.915	
Media de la carga absoluta residual del ítem (MIREAL)	0,165	
<b>Calidad y eficacia de las estimaciones de las puntuaciones factoriales</b>		
Índice de determinación de factores (FDI)	0,98	
Fiabilidad marginal del EAP	0,96	
Relación de sensibilidad (SR)	4.923	
Porcentaje esperado de diferencias reales (EPTD)	96,1%	

Tabla 8: Modelo factorial final para la escala de estrés laboral de 25 ítems de la OIT-OMS.



### **Apéndice C: Consentimiento informado**

Los licenciados de enfermería Esther Lucia Mamani Puella y David Sixto Jorge Medina de la especialidad de Emergencias y Desastres de la Universidad Peruana Unión, tenemos por consiguiente este proyecto de investigación: **“ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL PUBLICO DEL CUSCO EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA 2026”**

Para lo cual se solicita la participación de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia a participar en la encuesta proporcionada, con sus respectivas respuestas marcando una respuesta más atenué a su experiencia laboral, a fin de brindar información valiosa para este proyecto.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria y la información que se obtenga será confidencial, desde ya agradecemos su participación.

.....  
**Firma de la participante**

.....  
**Firma de la Investigadora**

.....  
**Firma de la Investigador**

**Apéndice D: Matriz de consistencia**

**TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL PUBLICO DEL CUSCO EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA 2026**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variables</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Enfoque: cuantitativo</b>
<b>PG:</b> ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco,2026?	<b>OG:</b> Determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026.	<b>Estrés laboral</b>	<b>HG:</b> Existe relación entre el estrés laboral y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público del cusco 2026.	<b>Diseño:</b> No experimental y correlacional <b>Tipo:</b> básico <b>Corte:</b> transversal
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Población: 80 enfermeras</b>
<b>PE 1:</b> ¿Cuál es la relación entre estrés laboral según su dimensión demandas laborales y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital Público de región Cusco,2026?	<b>OE 1:</b> Identificar la relación entre estrés laboral según su dimensión demandas laborales y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco,2026.		<b>HE 1</b> Existe relación entre estrés laboral según su dimensión demandas laborales y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital Público de región Cusco 2026.	<b>Muestra:</b> será de 80 profesionales de enfermería en un hospital público del cusco del servicio de emergencia de ambos sexos que trabajan en la institución.
<b>PE 2:</b> ¿Cuál es la relación entre estrés laboral según su control,	<b>OE 2:</b> Identificar la relación entre estrés laboral según su control,	<b>Resiliencia</b>	<b>HE 2:</b> Existe relación entre estrés laboral según su control, la	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Escala de resiliencia de Wagnild & Young y el análisis

la autonomía y la autonomía y resiliencia de resiliencia de profesionales de profesionales de enfermería del servicio de enfermería del servicio de enfermería de un de enfermería de un hospital público de hospital público de región Cusco, 2026?

**PE 3:** ¿Cuál es la relación entre estrés laboral según el apoyo social, organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026?

**OE 3:** Identificar la relación entre estrés laboral según el apoyo social, organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026.

**PE 4:** ¿Cuál es la relación entre estrés laboral según relaciones laborales, clima organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026?

**OE 4:** Identificar la relación entre estrés laboral según relaciones laborales, clima organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco, 2026.

autonomía y resiliencia factorial del Indicador de de profesionales de Estrés Laboral (HSE). enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco 2026.

**HE 3:** Existe relación entre estrés laboral según el apoyo social, organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco 2026.

**HE 4:** Existe relación entre estrés laboral según relaciones laborales, clima organizacional y resiliencia de profesionales de enfermería del servicio de enfermería de un hospital público de región Cusco 2026.

---



## Apéndice E: Autorización institucional

### Solicitud S/N-2026-/ELMP-DSJM.

**Solicito:** Autorización para realizar investigación de la segunda especialidad de la facultad de enfermería.

Sr. Director del Hospital del Cusco.

Yo: Esther Lucia Mamani Puella con domicilio Jr. Cusco N<sup>ro</sup>. 451 de la ciudad del Cusco, David Sixto Jorge Medina con domicilio Jr. cusco N<sup>ro</sup>. 400 de la ciudad del Cusco, alumnos de la Universidad Peruana Unión del segundo semestre me presento ante Ud. y Expongo.

Tengo a bien a dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo desearle éxitos en la gestión de la institución a la cual representa. Luego quiero comunicarle que nos encontramos realizando nuestro proyecto de investigación titulado: **“ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN EL PROFESIONAL DE ENFEMERIA EN UN HOSPITAL PUBLICO DEL CUSCO EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA 2026”**, a fin de poder optar el título de segunda Especialidad Profesional de Emergencias y Desastres. Para lo cual solicitamos el permiso y/o autorización para aplicar los instrumentos de investigación a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.

### Por lo expuesto.

Solicitamos, acceda a nuestra petición por ser de justicia.

Cusco, ... de .....del 2026

Atentamente:

.....  
**Esther L. Mamani Puella**

.....  
**David S. Jorge Medina**