



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID DE LA MICRORED CONO
SUR DE TACNA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Amparo Lourdes Cuentas Jimenez

Bertha Hilda Mamani Flores De Durand

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en
Psicología

Docente asesor:

Mg. José Yomil Pérez Gomez

Código Orcid N°000-0002-3516-9071

Chincha, Ica, 2021

Docente Asesor

Mg. JOSÉ YOMIL PÉREZ GOMEZ

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo Gonzáles Zavaleta

-Dr. Willian Chu Estrada

-Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

DEDICATORIA

A nuestros padres,
familiares y amigos
por su apoyo y
motivación constante.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos salud y bienestar, a nuestras familias por ser nuestro motor y fuerza diaria para no rendirnos a pesar de las adversidades, por apoyarnos en lograr nuestras metas profesionales y acompañarnos incansablemente en este largo camino académico.

RESUMEN

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.

Metodología: Estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron la escala de Resiliencia de Wagnild y Young y el Nursing stress scale de Gray y Anderson adaptado por Meza.

Participante: La población estuvo constituida por 56 profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna.

Resultados: El 16.1% presentaron resiliencia media, mientras que el 83.9% resiliencia alta; lo que evidenció que los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna tuvieron tendencia hacia una resiliencia alta. Mientras que respecto al estrés laboral el 19.6% presentó nivel bajo y el 80.4% medio; lo que evidenció una tendencia hacia un estrés laboral medio.

Conclusiones: No existe relación significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021. Presenta una relación $r_s = -0.094$ y un valor de la significancia de $p = 0.491$.

Palabras claves: Resiliencia, Estrés laboral, enfermeros.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between resilience and work stress in nursing professionals in the COVID area of the Southern Cone Micro-network of Tacna 2021.

Methodology: Basic type study, quantitative approach, correlational level and non-experimental cross-sectional design. The instruments used were the Wagnild and Young Resilience scale and the Gray and Anderson Nursing stress scale adapted by Meza.

Participant: The population was made up of 56 nursing professionals from the COVID area of the Southern Cone of Tacna Micro-network.

Results: 16.1% presented medium resilience, while 83.9% high resilience; This evidenced that the nursing professionals in the COVID area of the Southern Cone Micro-network of Tacna had a tendency towards high resilience. While with respect to work stress, 19.6% presented a low level and 80.4% medium; which evidenced a trend towards medium work stress.

Conclusions: There is no significant relationship between resilience and work stress in nursing professionals in the COVID area of the Southern Cone Micro-network of Tacna 2021. It presents a relationship $r_s = -0.094$ and a significance value of $p = 0.491$.

Keywords: Resilience, Work stress, nurses.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de figuras	ix
Índice de cuadros	x
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1 Descripción del Problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	15
2.3 Preguntas de investigación específicas	15
2.4 Justificación e Importancia	16
2.5 Objetivo general	17
2.6 Objetivos específicos	17
2.7 Alcances y limitaciones	18
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1 Antecedentes	20
3.2 Bases Teóricas	25
3.3 Marco conceptual	49
IV. METODOLOGÍA	54
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	54
4.2 Diseño de la investigación	54
4.3 Población – Muestra	55
4.4 Hipótesis general y específicas	55
4.5 Identificación de las variables	56
4.6 Operacionalización de las variables	58
4.7 Recolección de datos	60

V. RESULTADOS	62
5.1 Presentación de Resultados	62
5.2 Interpretación de los Resultados	72
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	87
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	87
6.2 Comparación de resultados con marco teórico	88
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXOS	100
Anexo 1: Matriz de consistencia	101
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de validación por juicio de expertos	103
Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud	106
Anexo 4: Base de datos	107
Anexo 5: Base de datos SPSS	110
Anexo 6: Consentimiento informado	113
Anexo 7: Documentos administrativos	115
Anexo 8: Fotografías	118

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de la resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	62
Figura 2: Porcentaje de la resiliencia en su dimensión satisfacción personal en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	63
Figura 3: Porcentaje de la resiliencia en su dimensión ecuanimidad en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	64
Figura 4: Porcentaje de la resiliencia en su dimensión sentirse bien solo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	65
Figura 5: Porcentaje de la resiliencia en su dimensión confianza en sí mismo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	66
Figura 6: Porcentaje de la resiliencia en su dimensión perseverancia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	67
Figura 7: Porcentaje del estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	68
Figura 8: Porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente físico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021	69
Figura 9: Porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	70
Figura 10: Porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente social en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	71

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	62
Cuadro 2: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión satisfacción personal en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	63
Cuadro 3: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión ecuanimidad en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	64
Cuadro 4: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión sentirse bien solo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	65
Cuadro 5: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión confianza en sí mismo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	66
Cuadro 6: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión perseverancia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	67
Cuadro 7: Frecuencia y porcentaje del estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	68
Cuadro 8: Frecuencia y porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente físico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	69
Cuadro 9: Frecuencia y porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	70
Cuadro 10: Frecuencia y porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente social en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	71
Cuadro 11: Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov de las variables resiliencia y estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	76

Cuadro 12: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia y estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	77
Cuadro 13: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia en su dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	79
Cuadro 14: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia en su dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	80
Cuadro 15: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia en su dimensión sentirse bien solo y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	82
Cuadro 16: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia en su dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	83
Cuadro 17: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia en su dimensión perseverancia y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	85

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata acerca de la resiliencia y estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la microred cono sur del centro de salud san francisco que corresponde a la microred cono sur en la provincia y región Tacna. Está enfocado en el contexto de la actual pandemia por COVID-19, que ha dejado un conjunto de problemas, desafíos y exigencias tanto a nivel de los recursos humanos, económicos y logísticos de los sistemas de salud de la región de Tacna, del país, y del mundo.

En efecto, la pandemia por COVID-19 ha significado una transformación de los establecimientos de salud para atender esta emergencia sanitaria y no sólo sucede en nuestro país sino en el mundo entero, donde los servicios de salud se han visto desbordados por la creciente cantidad de personas enfermas por el coronavirus y que ha exigido al personal de salud, especialmente al personal de enfermería, el máximo de sus capacidades. Sin embargo, este nivel de exigencia también ha generado un alto nivel de estrés laboral, puesto que no sólo se teme a la muerte o al contagio, sino que el hecho de “ver la muerte de cerca” en el contexto de la primera y segunda ola de la pandemia y satisfacer la demanda de los ciudadanos enfermos y a sus familiares, resultaba inevitable la existencia de altos niveles de estrés laboral que ha experimentado el personal de enfermería.

Ante ello, es necesario anotar que no todos los profesionales de salud han experimentado estrés laboral en niveles severos, pues algunos han ido generando una capacidad de resiliencia frente a este estrés y han ido desenvolviéndose de manera eficiente gracias a ello.

Por lo antes señalado el proyecto tuvo como objetivo principal 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. Se planteó que, a mayor capacidad de resiliencia, menores son los niveles de estrés laboral experimentado.

Las autoras.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La problemática sanitaria actual que viene afrontando el mundo, el Perú y la región Tacna es de especial importancia puesto que se trata de una crisis de enorme trascendencia. La coyuntura de salud actual ha significado el desborde de los servicios sanitarios debido a que la demanda por la atención ha sido excesiva. Esta se debe a los contagios producidos por el COVID-19 y es fácil comprender que la demanda excesiva de atención afectó los sistemas sanitarios tanto en los recursos humanos, económicos y logísticos. Además de ello, los recursos humanos que tienen como misión atender las necesidades de salud de la población también se han visto afectados psicológicamente.

Un aspecto clave de esta afectación es el estrés laboral, pues es innegable que en los niveles de exigencia de trabajo al personal de salud ha sido muy alto y, sin embargo, también se ha podido comprobar que no todos los profesionales de la salud mostraron niveles altos de estrés debido a que la resiliencia ha sido uno de los factores que ha ayudado a algunos profesionales de la salud a afrontar de manera bastante eficaz el estrés laboral producto de las demandas excesivas que plantea la actual pandemia. En ese sentido la presente investigación pretende determinar que la resiliencia puede ser un factor protector frente al estrés laboral. Por lo tanto, si los profesionales de enfermería, por ejemplo, muestran altos niveles de resiliencia es muy probable que sus niveles de estrés laboral sean bajos.

El panorama del estrés laboral en el personal de enfermería es preocupante pues casi todos los estudios al respecto informan acerca de niveles altos de estrés laboral en dichos profesionales de la salud. Es necesario aclarar que se trata de profesionales que desde antes de la actual pandemia han experimentado niveles significativos de estrés

laboral pero que, a la fecha, los niveles de estrés laboral se han incrementado por razones diversas, sobre todo por una demanda excesiva de servicio por parte de la población contagiada por COVID-19.

Al respecto, García et al (2021) en México reportaron que en una muestra de 126 enfermeras de un hospital COVID-19, el 81% evidenció un nivel alto de estrés laboral. Asimismo, en Colombia, Monterrosa et al (2020) hallaron que un tercio de su muestra (personal sanitario) registraron niveles moderados de estrés, mientras que el 6% evidenció niveles altos de estrés laboral. También en Colombia, Castillo y León (2019) estudiaron a una población de 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de urgencia de dos hospitales y los resultados obtenidos demostraron que la prevalencia del nivel alto de estrés correspondió a un 33.9% de los encuestados.

A nivel nacional, Córdova (2020) reportó en su estudio con enfermeras de Trujillo que el 68.3% de ellas presentaron un nivel moderado de estrés laboral. Asimismo, Jinéz (2020) reportó que un 46.4% del personal de enfermería de Puno, se ubicó en un nivel de estrés laboral moderado o medio. Por su parte, Niño La Torre y Vega (2019) hallaron que el 86.6% de su muestra (personal de enfermería de Jaén) se ubicó en un nivel medio o moderado de estrés laboral. Por otro lado, Chung y Salas (2019) encontraron que el 53% de su muestra en Trujillo se ubicó en un nivel moderado o medio.

En el contexto de la actual pandemia por COVID-19 las cifras de estrés laboral en el personal de enfermería son preocupantes y ameritan un estudio para, de esta manera, plantear alternativas de solución a esta problemática que no sólo afecta a este grupo profesional sino también a los usuarios o pacientes, pues ellos requieren de un servicio de calidad que sólo un profesional de salud libre de estrés laboral puede ofrecer.

Es preciso indicar que, la región Tacna fue una de las más afectadas en el Perú durante algún periodo de tiempo de la emergencia sanitaria por el COVID-19, en ese sentido la carga de trabajo en la microred cono sur, específicamente en el área COVID ha sido excesiva, es por ello que a nivel del área de recursos humanos del establecimiento se registró la información que evidencia altos niveles de estrés en el personal de primera línea, es decir aquellos que tenían contacto directo con los pacientes COVID, si bien es cierto debido a la alta tasa de contagios y en consecuencia a una sobrecarga laboral, pero también debido al miedo constante a poder contagiarse y poner en riesgo su vida en el proceso de ejecución de su labor como parte del equipo de salud responsable de hacerle frente a esta pandemia.

Asimismo, se debe señalar que el estrés laboral puede conllevar a problemas tanto físicos o fisiológicos, por ello la importancia de hacer frente ya que en algunos casos se puede generar el síndrome de Burnout.

La presente investigación plantea como hipótesis de trabajo que la resiliencia está relacionada en modo inverso al estrés laboral. Es decir, si el personal de enfermería presenta niveles altos de resiliencia, entonces, los niveles de estrés laboral serían bajos.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cómo se relaciona la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cómo se relaciona la satisfacción personal y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?

P.E.2: ¿Cómo se relaciona la ecuanimidad y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?

P.E.3: ¿Cómo se relaciona sentirse bien solo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?

P.E.4: ¿Cómo se relaciona la confianza en sí mismo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?

P.E.5: ¿Cómo se relaciona la perseverancia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

El estudio se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica.

La investigación se llevó a cabo para demostrar que el constructo resiliencia puede tener una incidencia positiva en la reducción del estrés laboral en el personal de enfermería, y que es un grupo profesional que trabaja en forma directa con pacientes COVID-19. Asimismo, se analizó los modelos teóricos de ambas variables para determinar cuál de ellas podría explicar en forma directa la relación entre las variables: resiliencia y estrés laboral.

Justificación práctica.

La investigación proporciona datos fidedignos sobre la población materia de estudio, ya que se utilizó instrumentos que garantizaron la validez de los datos, en ese sentido es importante recalcar que los resultados

obtenidos podrían ser utilizados por los involucrados, es decir el personal de salud directamente o sus empleadores a fin de tener la opción de generar acciones de mejora que conlleven a un mejoramiento y beneficio a los pacientes y sus familiares en este contexto de crisis sanitaria provocada por la pandemia por COVID-19.

Justificación metodológica.

Esta investigación sirve desde el punto de vista metodológico ya que puede ser considerada por otros investigadores dentro de sus antecedentes, o inclusive como una guía para futuras investigaciones. Además, la viabilidad de brindar instrumentos validados y confiables para la recolección de datos a investigar de las variables de estudio que son la resiliencia y el estrés laboral en el personal de salud.

2.4.2. Importancia

La investigación desarrollada permite identificar la existencia de niveles de estrés laboral y resiliencia en los profesionales de enfermería a raíz de la actual pandemia. Asimismo, se intenta conocer la capacidad de resiliencia que poseen los mismos para afrontar cada situación que signifique un peligro para la salud tanto física como emocional del propio individuo.

2.5. Objetivo general

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.

2.6. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación entre la satisfacción personal y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

O.E.2: Determinar la relación entre la ecuanimidad y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

O.E.3: Determinar la relación entre sentirse bien solo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

O.E.4: Determinar la relación entre la confianza en sí mismo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

O.E.5: Determinar la relación entre la perseverancia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Alcance Territorial: La siguiente tesis fue realizada en el área Covid de la Microred Cono Sur de Tacna en Perú.

Alcance Temporal: La siguiente tesis fue elaborada desde julio hasta noviembre del presente, es preciso indicar que el instrumento fue aplicado en octubre del 2021.

Alcance Social: El trabajo de investigación fue aplicado en profesionales de enfermería que laboran en el área Covid de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

2.7.2. Limitaciones

La pandemia por el Covid – 19 ha generado que desde marzo del 2020 en el Perú se evidencie el colapso del sistema de salud como consecuencia del incremento vertiginosos del número de pacientes infectados y con necesidad de atención, es por ello que el personal de salud ha sufrido en incremento en la exigencia laboral, por esa razón fue mas complicado acceder a la muestra dentro del tiempo establecido, asimismo la variación de horarios en el personal del establecimiento también ocasionó dificultad en el acceso.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

3.1.1. Internacionales

Hong et al (2021) realizaron un estudio en Corea del Sur titulado: “La resiliencia y el estrés relacionado con el trabajo pueden afectar los síntomas depresivos en los profesionales de enfermería durante la era de la pandemia de COVID-19”, el objetivo fue investigar el efecto de la resiliencia de los profesionales de enfermería sobre su salud mental, el estrés relacionado con el trabajo y la ansiedad en respuesta a la pandemia de COVID-19. Estudio descriptivo, relacional, de corte transversal. Participaron 824 profesionales de enfermería del Centro Médico Asan y del Hospital Universitario de Ulsan. Se utilizó una ficha de datos demográficos y los instrumentos de Estrés y Ansiedad ante Epidemias Virales-9 (SAVE-9), PHQ-9, GAD-7 y Escala Breve de Resiliencia. Los resultados demostraron que la resiliencia se correlacionó negativamente con el Cuestionario de salud del paciente-9 ($\rho = -0,23$), los ítems de la Escala de ansiedad generalizada-7 ($\rho = -0,25$), el análisis de regresión logística que ajusta la edad, el estado civil y los años de empleo reveló que el alto nivel de ansiedad general, el estrés relacionado con el trabajo durante las epidemias virales (OR = 1,16, IC del 95% = 1,03-1,29) y un bajo nivel de resiliencia (OR = 0,91, IC del 95% = 0,85-0,97) eran variables esperadas para la depresión de los trabajadores de la salud. El estudio concluye que el nivel de resiliencia de los profesionales de enfermería puede estar asociado con un bajo nivel de estrés laboral y ansiedad inducida por una epidemia viral.

Rodríguez y Ortunio (2018) realizaron un estudio en Venezuela titulado: “Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos-UCIP”. Los autores plantearon como objetivo determinar los niveles de resiliencia en la muestra, y para ello, se basaron en parámetros metodológicos como el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental debido a que no hubo manipulación de las variables. Se trabajó con una muestra de 33 trabajadores de salud de la UCIP, quienes fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencional. A quienes se les aplicó una encuesta autoadministrada y los instrumentos fueron la escala de resiliencia de Connors-Davidson y un cuestionario para recabar información socio-laboral de los trabajadores. Los resultados mostraron que el 45.5% de profesionales presentó resiliencia en nivel medio, el 30,3% nivel medio y el 24,2% bajo. Al correlacionar la edad con la resiliencia, no hubo correlación estadísticamente significativa ya que el valor de p fue mayor a 0.05 ($r=-0,068$; $p=0,706$). Finalmente se llegó a la conclusión que el nivel predominante de resiliencia fue el medio y no hubo correlación con la edad.

Medina (2017) llevó a cabo un estudio en Ecuador, titulado: “Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil” en el que se planteó como objetivo determinar los factores asociados al estrés laboral. Diseñó su investigación basado en un nivel descriptivo con diseño no experimental, con corte transversal ya que el instrumento seleccionado solo se aplicó una vez. La muestra seleccionada estuvo conformada por 20 profesionales de enfermería a quienes se les realizó una encuesta, empleando los cuestionarios sobre datos sociodemográficos y sobre factores que genera el estrés en el personal de enfermería. Se obtuvo los siguientes resultados: el 40% presentan estrés en nivel alto y el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, a la falta de apoyo de los coordinadores y a no tener turnos rotativos. En conclusión, los múltiples factores estresantes del

entorno laboral disminuyen la capacidad del desempeño de funciones idóneas de las enfermeras.

Rodríguez (2017) realizó un estudio en Venezuela, titulado: “Síndrome de desgaste profesional y resiliencia en profesionales de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos del estado Aragua”, tuvo como objetivo distribuir los profesionales según variables socio-laborales, identificar la presencia de síntomas asociados al SDP, para la elaboración utilizó referentes metodológicos relacionados al enfoque cuantitativo, nivel correlacional ya que busco responder a preguntas que indicaban la posible relación entre las variables y el diseño fue no experimental. Para ello trabajó con una muestra conformada por 33 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala del Maslach Burnout Inventory y la escala de resiliencia de Connors-Davidson. Posterior a ello se obtuvieron los resultados que fueron tabulados y se evidenció desde el punto de vista de la estadística descriptiva que, el 45,5% presentó niveles medios de resiliencia y en cumplimiento de los parámetros inferenciales se obtuvo que, existe una correlación fuerte y significativa entre la despersonalización y el cansancio emocional. El estudio concluyó que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa con el síndrome de desgaste profesional.

3.1.2. Nacionales

Anicama, Cárdenas & Quispe (2021) llevaron a cabo el estudio titulado: “Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco, 2020”, tuvieron como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena – 2020. Para ello se basaron en una metodología de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo – correlacional. Aplicaron una encuesta a 63 licenciados en enfermería a quienes en ese momento se les aplicó el instrumento denominado la escala de Resiliencia W & Y. Debido a ello se

llegó a los siguientes resultados, respecto a la relación entre las variables, es decir: estrés laboral y resiliencia la correlación fue baja y negativa (-0,338). Asimismo, se buscó la interrelación entre el estrés laboral y las dimensiones de la variable resiliencia obteniéndose los siguientes resultados: para la dimensión de resiliencia: sentirse bien y perseverancia con el estrés laboral la correlación fue negativa y de débil a moderada (-0,294 a -0,258), la correlación entre estrés laboral y la dimensión confianza en sí mismo, fue negativa y moderada (-0,352). Finalmente, respecto a la variable estrés laboral y las dimensiones de ecuanimidad y satisfacción personal, no existe correlación significativa. Se llegó a la siguiente conclusión: se logró determinar que existe una relación negativa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena del Cusco.

Meza (2019) realizó una investigación titulada: “Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019”, para el desarrollo de la misma tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores estresores laborales y la resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, metodológicamente se enmarcó dentro del nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de corte transversal debido a que no hubo manipulación de las variables y la aplicación del instrumento fue sólo 1 vez; se seleccionó una población de 102 enfermeras, de las que quedaron 81 formando parte de la muestra, a quienes se les aplicó la Escala de estrés en enfermería para medir los factores estresores laborales, y la escala de resiliencia de Wagnild y Young para medir la resiliencia. Posterior a ello se tabularon los datos y se obtuvo los siguientes resultados: la distribución de factores estresores laborales fueron el 45,7% nivel medio y el 54,3% en el nivel alto; respecto a la resiliencia, el 11,1% presentó nivel bajo, el 48,1% nivel medio y 40,8% en el nivel alto. Se llegó a la conclusión que existe relación directa estadísticamente significativa y alta entre los factores estresores y la resiliencia en el personal de enfermería del nosocomio antes señalado.

Barrios y Castillo (2018) llevaron a cabo la investigación titulada: “Estresores laborales y resiliencia en enfermeras de los servicios de medicina y cirugía del hospital regional Honorio Delgado, Arequipa 2017”, siendo su objetivo determinar la relación entre Estresores Laborales y Resiliencia en el Hospital Regional Honorio Delgado. Esta investigación fue un estudio descriptivo, de corte transversal y de diseño correlacional. La población estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería. Se utilizó la escala de estresores laborales en enfermería y el cuestionario de resiliencia de Wagnild y Young. Los resultados encontrados fueron acerca de la variable estresores laborales predominando el nivel medio con un 54.3%, el 45.7% de nivel escaso; con relación a la resiliencia se evidencia que el 52.9% % presenta un grado de resiliencia moderado, el 35.7 % una resiliencia alta y el 11.4 % baja. Finalmente se concluyó que existe relación estadísticamente significativa y de nivel alta entre las variables estresores laborales y resiliencia según los datos obtenidos en la muestra antes mencionada.

Oliva (2018) presentó su investigación titulada: “Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora, Lima 2017”, se planteó como objetivo determinar la asociación entre las variables definidas, para ello metodológicamente se basó en parámetros de estudios de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con 99 colaboradores del área de salud, aplicándose el inventario de Burnout y la escala de resiliencia. En cuanto a los resultados, se encontró asociación estadísticamente significativa entre el estrés y la resiliencia; y respecto a quienes presentaron estrés, el 47% tuvo resiliencia promedio, el 26,2% resiliencia alta y el 26,2 resiliencia baja. Finalmente se concluyó que existe asociación entre el agotamiento emocional, realización personal y la resiliencia; a diferencia entre la despersonalización y resiliencia, donde no se encontró asociación; evidenciando que el nivel de estrés y resiliencia están fuertemente asociados.

Huamaní y Mamani (2017) presentaron su investigación titulada: “Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa, 2017”, cuyo objetivo fue de establecer la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 50 enfermeros a quienes se les encuestó utilizando como instrumento, la escala de resiliencia de Wagnild y Young y el cuestionario de satisfacción laboral validado por el MINSA. Finalmente se procesó la información recabada y mostró los siguientes resultados: Respecto a la variable resiliencia, predominó la resiliencia baja (48%) y en relación a las dimensiones la más afectada fue la perseverancia (50%). Sobre la satisfacción laboral el 40% detalló que no está satisfecho laboralmente y en lo referente a sus indicadores el más afectado es la seguridad ocupacional (56%). Finalmente se determinó una relación estadísticamente significativa entre las variables.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Resiliencia

3.2.1.1. Definición de resiliencia

Según Wagnild y Young (1993), la resiliencia es una característica de la personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. De modo que connota fuerza y energía emocional y se ha utilizado para describir a seres humanos que muestran valentía y adaptabilidad ante las adversidades de la vida.

Así también Ortunio & Guevara (2016, citado en Bautista (2019) consideran a la resiliencia como una característica o rasgo de la

personalidad de una persona que le permite adaptarse de forma exitosa a las circunstancias ambientales.

Como refiere Rutter (1993, citado en Florentino, 2013) la resiliencia se comprende como la variación individual en la forma en que los seres humanos responden a los riesgos a lo largo de la vida, asimismo, según el autor, el perfil resiliente está presente en el individuo como en el contexto ambiental, manifestándose en las circunstancias más críticas, no interactuando ni actuando cuando las condiciones son de bajo nivel de estrés.

Luthar y Zingler (1996, citado en Florentino, 2013) señalan que los individuos que han afrontado situaciones de adversidad y estrés ya que pudieron haber estado expuestos a factores biológicos y han podido recuperarse o adaptarse lo han realizado debido a la resiliencia que forma parte de procesos exitosos de adaptación.

Igualmente, la Organización Panamericana de la Salud (2012) conceptualiza la resiliencia como la habilidad para hacer frente y superar positivamente las situaciones adversas que conlleven a estrés y de esta manera sobrellevarlo a través de la adaptación o recuperación.

3.2.1.2. Resiliencia y Salud

La resiliencia se asocia con la salud ya que esta permitirá superar situaciones complejas y estresantes que puedan soslayar el bienestar de los individuos; es por ello que es considerado que la consideran también como una característica e inclusive algunos autores como parte de la salud y de la salud mental. (Ospina, Jaramillo, & Uribe, 2005).

Según la OMS la salud puede ser conceptualizada como el estado de completo bienestar, en el que se incluyen factores físicos, psicológicos y sociales, es por ello que se suele indicar también que no es sólo la falta de alguna afección física, ya que se incluyen indicadores psicológicos y sociales dentro de los parámetros de definición de enfermedades, asimismo hay que recalcar que durante años se han considerado términos semánticamente opuestos, sin embargo, sino que son consecuentes, es decir la ausencia de uno de ellos genera la presencia del otro, es decir en ausencia de enfermedad se presenta salud y viceversa. Finalmente se debe indicar que la salud no es cuantificable, por el contrario, es un estado de bienestar y homeostasis.

Tomando en consideración lo antes indicado se puede señalar que la salud es el resultado del equilibrio que se da entre lo físico psíquico y social del cuerpo humano y con el medio ambiente o entorno, ya que este influye directamente en el ser humano; sin embargo, si alguno de estos presenta déficit, el riesgo de perder la homeostasis se evidenciará.

Los seres humanos gracias a la resiliencia tienen la capacidad de hacer frente a situaciones de estrés propias de la vida o dificultades surgidas, es necesario precisar que luego de sufrido un trauma la resiliencia ayuda en la superación de eventos mas no de todo el proceso psicológico o traumático, para ello se debe buscar ayuda profesional, ya que la resiliencia se basa en la combinación de factores internos y externos que ayudan en el proceso de confrontación de problemas o adversidades (Amar, 2013).

En el ámbito de la salud la resiliencia es un elemento de ayuda muy poderoso, porque permite que durante periodos de tiempo muy amplios el individuo pueda superar situaciones de estrés o problemas dando la oportunidad de generar soluciones o construcciones en lugar

de destrucciones, implicando en ello espacios de solidaridad pertenencia y creatividad.

Se puede concluir que la resiliencia tiene un valor predominante en la salud ya que brinda optimismo y una visión de esperanza al ser humano que le permite sobreponerse a las crisis y momentos adversos, asumiendo los eventos negativos mas como retos que como perdidas.

3.2.1.3. **Teorías de resiliencia**

Se describen a continuación, tres modelos teóricos de resiliencia.

Teoría psicoanalítica de la resiliencia.

Según Zukerfeld & Zonis (1999, citado en Bautista, 2019) para el psicoanálisis el desarrollo de la resiliencia es un proceso de desarrollo subjetivo. Es decir que esta puede ser definida como una metamorfosis ya que en la psiquis humana se desarrollan recursos que le permiten transformar los fenómenos normalmente traumáticos en nuevos recursos con la presencia innegable de vínculos intersubjetivos, ello gracias al potencial de plasticidad de la psicología humana.

La bibliografía también nos señala la importancia de los padres en el proceso de desarrollo de la resiliencia, desde el punto de vista del psicoanálisis, y es que los padres durante los primeros años de vida son los responsables de generar seguridad y sobre todo autoestima en el niño ello basado en los lazos de amor durante el desarrollo del infante, en conclusión se puede indicar que la resiliencia de un adulto se construye desde la niñez en una codependencia o relación con el aporte de los padres (Bautista, 2019).

Esta teoría esta basada en la capacidad de generar el ´pensamiento crítico apoyado por el entorno en el que se vive o desarrolla,

conllevando a la obligatoriedad y necesidad de constituir grupos humanos con identidad y un sistema conductual de afiliación que aporten a buenos estándares de autoestima, seguridad e independencia que ayuden el desarrollo y en consecuencia a la resiliencia que como ya se ha indicado es de importancia (Bautista, 2019).

Teoría humanista de la resiliencia

Este modelo teórico señala que todo ser humano tiene desarrollado competencias dentro de la complejidad y organización del mismo que le permiten funcionar con cierta eficiencia frente a las adversidades, es que por naturaleza siempre el ser humano buscará solucionar sus problemas o hacer frente a las adversidades, aunque cada uno en diferente magnitud; como lo dice Rogers (1987, citado en Bautista, 2019) ello debido a mecanismos de tendencia actualizante, regulador y de control, conocido psicológicamente como el proceso de control interno.

En relación a la tendencia actualizante, Roger (1987, citado en Bautista, 2019) indica que existen diferentes conocimientos que ayudan a estructurar correctamente, señalando que “el organismo humano posee es una tendencia, un impulso básico a actuar, manteniendo y desarrollando al organismo en forma permanente”. Esto hace hincapié en la capacidad del ser humano de progresar de manera positiva y con tendencia a la madurez, es decir, el organismo humano se actualiza en forma constante, lo que implica de esta manera la autorrealización (Rogers, 1987, citado en Bautista, 2019).

Este modelo teórico de la resiliencia señala que la autorregulación disminuye la debilidad del hombre y genera que este se pueda adaptar a situaciones nuevas o difíciles. Se puede señalar que el ser humano tiene implícito y de forma natural una voluntad que lo impulsa a crecer

y enfrentar a todo aquello que obstaculice el crecimiento (Bautista, 2019).

La teoría de Rogers (1987, citado en Bautista, 2019) indica que los seres humanos progresan como consecuencia de la lucha constante hacia la autovaloración y el desarrollo pleno. Este modelo señala que la naturaleza humana a través de su comportamiento va a realizar un constante e intencional esfuerzo para lograr satisfacer las necesidades en cumplimiento de los parámetros individuales establecidos en base a la experiencia y percepción del mundo aprendida a lo largo de los años

Modelo de la resiliencia de Wagnild y Young.

Según Wagnild y Young en 1993 (citados en Bautista, 2019) la personalidad tiene implícita una característica positiva que es la resiliencia, la cual le permite al individuo regular los efectos negativos, regulando o haciendo frente al estrés, las adversidades y frustraciones por las que pueda atravesar. Sobre lo antes mencionado Wagnild y Young señalan que la resiliencia presenta dos (2) factores: la Competencia personal y Aceptación de uno mismo y de la vida.

Respecto a la competencia personal se indica que, este está formado por un conjunto de competencias que el individuo desarrolla reforzados por factores externos a lo largo de su vida, teniendo relevancia los primeros años de vida y el soporte de los padres, entre ellas podemos mencionar la autoconfianza, independencia, capacidad de decisión, ingenio y creatividad, perseverancia poderío e invencibilidad.

Sobre la aceptación de uno mismo y de la vida, se debe señalar que, esta también se determina por factores externos que han influido a lo largo del desarrollo y el soporte recibido a lo largo del mismo lo que genera una perspectiva de vida estable que conlleva la aceptación

por la misma, así como la adaptabilidad, flexibilidad y balance. (Bautista, 2019).

La combinación de esos factores determina cinco dimensiones.

3.2.1.4. Dimensiones de la resiliencia

Wagnild y Young (1993, citado en Cárdenas y Quispe, 2020), representa las cinco dimensiones como factores de la resiliencia.

Ecuanimidad

En cuanto a esta primera dimensión refiere a una perspectiva equilibrada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas pausadamente y moderando sus actitudes ante cualquier diversidad.

Por lo tanto, se refiere que aún no se está perdiendo el control frente a cualquier contexto hostil siendo una perspectiva balanceada de la propia vida y la experiencia, donde se puede afrontar las situaciones adversas de una manera asertiva y tolerante, asimismo, moderando esas actitudes negativas siendo proactivos, manteniendo una escucha activa y controlando las actitudes negativas.

Sentirse bien solo

Esta dimensión da el significado de libertad y las personas son únicas y muy importantes. Es importante resaltar que cada una de las personas somos únicos, valiosos e importantes en la sociedad, comunidad y familia, donde se comparten algunas experiencias ya demás existen personas que deben afrontar solos ante cualquier dificultad, asimismo, el sentirse solo da un sentido de libertad y un significado de ser únicos porque asumen un rol específico.

Confianza en sí mismo

Es la habilidad para creer en sus capacidades de uno mismo. Por otro lado, el individuo tiene la seguridad y confianza en sí mismo, en sus

propias capacidades que posee y permite actuar con determinación, además es reconocer las propias fuerzas y limitaciones que se presenten. De igual forma las personas día a día desarrollan destrezas de distinta forma para relacionarse con la sociedad y consigo mismo actuando de forma apropiada, finalmente podemos decir algunas personas no tienen confianza en uno mismo y le dificulta tomar decisiones por miedo a equivocarse.

Perseverancia

El individuo persiste ante cualquier adversidad o el desaliento y lidiara tener un fuerte deseo de logro y auto disciplina. También podemos decir que la perseverancia es mantener la constancia en algo que se ha empezado a pesar de que exista alguna complicación para lograr el objetivo, dicho de otra manera, la perseverancia es el fuerte deseo de continuar luchando para edificar la vida de uno mismo, por ende, el individuo debe de tener una madurez.

Satisfacción personal

Según los autores la satisfacción es comprender el significado de la vida y como se contribuye a esta. En cuanto a esta dimensión es el bienestar y armonía interna que el ser humano posee para comprender el significado de la vida y como contribuye a esta, permanentemente el ser humano se cuestiona el porqué de la ocurrencia de los hechos y no acepta con facilidad los cambios y nos negamos a entenderlo, sin embargo, sin esos acontecimientos que se presentan no habría sentido de las contradicciones, por ello es importante entender con cordura la naturaleza de los problemas y aceptar el significado de la vida y como contribuir a esta.

3.2.1.5. Características de las personas resilientes

Grotberg señala que, la resiliencia se puede ver influenciada o favorecida por algunas características que pueda desarrollar el individuo, entre ellas podemos considerar:

- **Ambiente facilitador:** Se puede mencionar a todo ámbito que fortalezca la estabilidad, desde reglas y límites familiares que conlleven a desarrollo correcto, así como el acceso a salud, bienestar y apoyo emocional, incluyendo en las etapas adultas la oportunidad de oportunidades de estabilidad laboral y en el hogar.
- **Fuerza intrapsíquica:** Considera las competencias o características que puede generar o desarrollar el individuo como consecuencia de las experiencias de vida a lo largo de su crecimiento, incluyen la autonomía, autoestima, percepción de sentirse querido, control de impulsos y empatía.
- **Habilidades interpersonales:** toma en cuenta la capacidad en la toma de decisiones para afrontar situaciones complicadas, así como la solución de inconvenientes o problemas, tomando en cuenta la eficiencia de la decisión tomada y la rapidez de la misma, es preciso indicar también las competencias de planeamiento e interrelación con otros individuos.

Una persona puede ser resiliente, puede tener la fortaleza intrapsíquica suficiente y las habilidades sociales necesarias, pero si carece de oportunidades para educarse o trabajar, sus recursos se verán limitados.

3.2.1.6. **Pilares de la resiliencia**

Algunos investigadores mencionan que la resiliencia posee algunos pilares, tal es el caso de Cortes, quien realizó una investigación denominada “resiliencia una mirada desde la enfermería” en la que considera las 8 resiliencias, mencionándolas y definiéndolas como aporte a la sociedad con fines de salvaguardar el desarrollo de las mismas, estas son: introspección o capacidad de insight,

independencia, capacidad de relacionarse o interacción, iniciativa, humor, creatividad, moralidad, autoestima consiente.

Wolin y Wolin también consideraron válida la información de Cortes, sin embargo, ellos explicaron dichos fenómenos en caso del desarrollo de la resiliencia en niños, adolescentes y adultos:

a. Introspección o capacidad de insight: Considerado como la capacidad de poder hacerse una autoevaluación mirándose así mismo y poder detectar tras una evaluación interna sus emociones generando una examinación que conlleve el planteamiento de respuestas honestas.

Durante los primeros años de vida el insight se manifestará a través de la intuición de que alguien no está bien en casa, se considera que los niños que generan resiliencia tienen la capacidad de generar una reflexión correcta sobre el entorno familiar, delimitando el problema que sucede en casa, y debido a ello puede disminuir la ansiedad y la culpa por lo que sucede en el hogar.

- En la etapa de la adolescencia la introspección le permitirá al individuo reconocer lo que ocurre en su entorno pudiendo adaptarse a las situaciones que vive debido a que reconoce lo que pasa y comprende la situación.
- En el paciente adulto esta se evidencia como el conocimiento adquirido sobre sí mismo y los demás en base a la experiencia vivida a lo largo de los años, algunos la denominan la sabiduría que permite comprenderse a sí mismo y otros permitiendo aceptar las dificultades afrontándolas sin culpa.

b. Independencia: Considerada como la capacidad o competencia de que permite establecer límites o distancia con otros individuos que puedan afectar el libre albedrío y generar limitaciones personales, así como con ambientes adversos, pudiendo generar distanciamiento emocional y físico.

- En la niñez, esto se evidencia mediante el comportamiento infantil de alejamiento ante situaciones adversas conflictivas
- En la adolescencia, esto es similar a la niñez ya que se mostrará con la capacidad de decisión de alejamiento de eventos negativos que conlleven conflicto en la que gracias a la independencia el adolescente se alejará.
- En la adultez, la independencia se manifiesta mediante la capacidad de tomar decisiones de manera individual, al margen de factores externos, asimismo mediante la aptitud para vivir en autonomía, alejándose de situaciones de conflictos que conlleven a preocupaciones o eventos negativos innecesarios.

c. Capacidad de relacionarse o interacción: se expresa mediante la capacidad de generar vínculos con otros individuos a fin de establecer un estrechamiento que conlleve a la satisfacción que la interacción genera.

- En los niños, se evidencia mediante la estrecha conexión que lo vincula con algún familiar o persona querida y cercana.
- En los adolescentes, en esta etapa se manifiesta mediante la capacidad de generar vínculos con amigos o pares del grupo etario similar generando redes sociales de apoyo y soporte.
- En los adultos, se desarrolla y presenta con la capacidad de generar lazos estrechos que conlleven una valoración de la misma, ya sea con pares o amigos e inclusive con quienes se genera intimidad.

d. Iniciativa: se manifiesta con la capacidad de ponerse a prueba a través de tareas o eventos desconocidos que conllevan la decisión de iniciarla y con ello desarrollar un conocimiento o experiencia progresivo sobre las competencias ya adquiridas, así como el establecimiento de eventos más exigentes, lo que genera autoexigencia, y el placer de ponerse a prueba.

- En los niños es evidenciable con la innata e intrínseca capacidad de exploración y conocer cosas que antes no había visto, tocado o escuchado, es decir nuevo para sus sentidos y su almacenamiento cognitivo, generando exploración y construcción de conocimiento.
 - En la adolescencia, sigue vigente este sentimiento de aventura por lanzarse a realizar cosas desconocidas o nuevas, desarrollándose mediante actividades como la realización de actividades deportivas o académicas, así como actividades extracurriculares o pasatiempos que conlleven el aprendizaje o vivir la experiencia de algo nuevo.
 - En los adultos, la iniciativa se manifiesta a través del establecimiento de objetivos personales, los cuales servirán influencia para alcanzar los sentimientos de autorrealización y conlleven a afrontar desafíos logrando acrecentar las capacidades de liderazgo entre otros.
- e. Humor:** Considerado como la capacidad de los humanos para poder encontrar el sentido cómico o divertido a algo inesperado o de aparición reciente.
- En la niñez, se genera y desarrolla a través de procesos lúdicos o juegos que conlleven eventos divertidos que ocasionen la risa y diversión.
 - En la adolescencia, se evidencia a través de la capacidad de reír, y se ve influenciado por el entorno en el proceso de adaptación propia de la etapa de vida.
 - En el adulto, este grupo etario ya reconoce la situación y tiene esta competencia establecida, es decir ya se encuentra un aspecto divertido y alegre.
- f. Creatividad:** capacidad de generar algo de la nada, teóricamente también se defina como hacer todo de la nada, ello conlleva la capacidad de crear algo incluyendo orden y belleza.

- Durante la niñez, esa capacidad es intrínseca en el niño y debe ser influenciada por los padres y en la escuela, ya que se evidenciará en los primeros años a través del proceso de descubrimiento de la función de objetos como juguetes con los que inclusive genera procesos alternos o combinados producto de la exploración y creatividad, estos actos permitirán hacer frente a situaciones adversas como la tristeza, el miedo o la ira.
 - En la adolescencia, esta se puede ver influenciada por la preparación académica y participación en actividades extracurriculares que desarrollarán de ser el caso habilidades artísticas como pintar, cantar, esculpir, bailar y producir artes; pero también se debe mencionar a las habilidades académicas que influyen la creatividad como la escritura o la literatura, entre otros.
 - Los adultos en esta etapa de vida la creatividad ya se encuentra desarrollada, obviamente en algunos casos más amplia que otros y ella también se puede especializar, es decir encontraremos adultos creativos para las artes, algunos creativos en la escritura, algunos creativos en los diseños de edificios, etc. en conclusión ya desarrollaron su capacidad de componer y reconstruir.
- g. Moralidad:** Esta situación es de suma importancia y tiene sus cimientos desde los primeros momentos de vida, ya que incluye la capacidad de poder diferenciar entre lo bueno y lo malo, a través de eso se construye la conciencia informada y moral, el compromiso con patrones de comportamiento y actuar basado en los valores asumidos e interiorizados.
- En los niños, a pesar de su corta edad podrán identificar lo bueno y lo malo en diversas situaciones las cuales se van incrementando conforme se va creciendo , a pesar de ello son capaces desde muy pequeños generar juicios morales,

influenciados por lo aprendido de sus padres o entorno, incluyendo lo aprendido en las caricaturas, juegos, entre otros.

- En la adolescencia, esta es una etapa crítica ya que el adolescente busca su identidad y en consecuencia tiende en algunos casos a desligarse de algunas exigencias familiares pudiendo desarrollar valores propios y generar sus juicios independientemente de mamá y papá, en esta etapa también se genera la fidelidad y lealtad a su preceptos o creencias también a pares, así como la compasión en relación a lo que conoce como bueno o malo.
- En la adultez, se manifiesta como la capacidad de decisión en situaciones difíciles moralmente enfocados, así como la entrega e interrelación con los demás.

h. Autoestima consiente: considerado como la base o cimiento para los demás pilares ya que es consecuencia del cuidado afectivo del niño y adolescente por un adulto cercano que genere influencia significativa en él, considerando principalmente a los padres, quienes son los responsables a través de la interacción correcta durante los primeros años que esta se genere a niveles correctos.

3.2.2. Estrés laboral

3.2.2.1. Definición de estrés laboral

Ávila (2014) define el estrés como “una reacción fisiológica provocada por alguna situación de tensión constante, ya sea física o emocional, por cuanto el organismo responde con diferentes reacciones de defensa. Esta constante tensión obliga a nuestro cuerpo a dar el máximo y que a la larga termina generalmente en forma de algún tipo de enfermedad o problema de salud”.

Por otra parte, Robbins y Judge (2013, citados en Froilán, 2017), definen al estrés como una situación difícil o desagradable causada psicológicamente como respuesta a diversos factores externos como el ambiente en el que se desarrolla, así como la inestabilidad en diversas áreas, por ejemplo en el campo económico, político, laboral, tecnológico, sanitario, entre otros; que conlleve a conflictos internos producto de la somatización de estos factores externos, lo que también generará detalles o inconvenientes con los pares o familiares.

Por otro lado, para Chiavenato (2015, citado en Froilán, 2017), considera al estrés como un cuadro clínico producto de la vida moderna en la que estamos obligados a vivir, y que genera exigencias que conllevan a necesidades, urgencias, atrasos en el cumplimiento de objetivos, plazos para cumplir metas, dificultad para encontrar recursos y medios para lograr lo planificado, entre otros que ocasionan el desequilibrio físico, psíquico y social.

Ivancevich y Mattenson (1989, citados en Bittar, 2008) señala que hay diversas definiciones del estrés y que se le considera tanto estímulo como respuesta o una relación entre ambas. El estrés como estímulo se define como un conjunto de fuerzas que vienen del exterior del individuo como el medio físico o el medio social y que desequilibran de manera transitoria o permanente a la persona. El estrés como respuesta puede definirse como aquella reacción de una persona ante cualquier estresor de carácter ambiental. Es decir, el estresor puede constituir cualquier tipo de situación externa y el individuo por lo tanto responde reaccionando frente a esta situación externa que es percibida como amenazante.

3.2.2.2. Teorías del estrés laboral

Se presentan cuatro modelos teóricos acerca del estrés:

Modelo del ambiente social

Este modelo, cuyos autores fueron John French y Robert Kahn en 1962 (citado en Ruiz y Vega, 2016) señala tres elementos fundamentales en el proceso que tiene como resultado final el estrés, los cuales son: 1) percepción subjetiva del contexto objetivo; 2) repertorio de respuestas del individuo (síntomas) y 3) estrategias de afrontamiento.

Si se aplica este modelo a la situación actual de crisis sanitaria provocada por el COVID-19, el modelo del ambiente social podría interpretarse como: 1) las percepciones que tienen los profesionales de la salud acerca del peligro del COVID-19 y que constituye un estresor; 2) el tipo de respuestas (o síntomas) de los profesionales de la salud ante la crisis sanitaria, que pueden ser respuestas funcionales o disfuncionales y 3) las estrategias de afrontamiento de los profesionales de la salud ante el estrés provocado por la actual crisis sanitaria.

Modelo Demandas-Control

Este modelo propuesto por Karasek (1979, citado por Ruiz y Vega, 2016) señala que el estrés va en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. El control es entendido como el nivel de recursos (formación, habilidades, participación) que tiene el trabajador para hacer frente a esas demandas. Este modelo confirma dos cosas: en primer lugar, el estrés podría aumentar si el control disminuye y la demanda psicológica aumenta; en segundo lugar, el estrés podría disminuir en tanto el control aumente y la demanda psicológica disminuya. El estrés igual disminuirá si el apoyo social aumenta.

Modelo de desequilibrio-esfuerzo-recompensa

El modelo de Siegrist (1966, citado en Ruiz y Vega, 2016) señala al estrés como una patología producto de una exigencia o demanda

excesiva, sumando a ello un proceso de control deficiente, es decir déficit de recursos que controlen el cumplimiento de la demanda, en este caso se puede considerar las habilidades, la formación o destrezas y la participación eficiente, asimismo recursos materiales o físicos que contribuyan al individuo que no pueda hacer frente a las excesivas demandas. En este modelo, el estrés se presenta cuando existen amenazas que pueden afectar al individuo y no hay expectativas favorables para hacerles frente. En otras palabras, el estrés provocaría consecuencias negativas para la salud de los profesionales de la salud cuando se presenta un desequilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas que se esperan lograr.

Modelo de esfuerzo y recompensa

El modelo de esfuerzo – recompensa, es propuesto por Siegrist (1996, citado en Bautista) y este modelo señala que el estrés laboral depende de la motivación intrínseca o extrínseca que tenga el individuo, ya que la naturaleza del individuo es buscar el reconocimiento o aprobación de la labor realizada, ante ello se evidencia recompensas materiales, psicológicas o sociales que puedan garantizar el reconocimiento antes mencionado y tan importante en el proceso, esta teoría indica que el estrés laboral se desarrollará cuando se desequilibre el esfuerzo realizado por cumplir con una labor y la recompensa recibida, es decir si el trabajador ha realizado un esfuerzo amplio para cumplir una tarea y la recompensa o reconocimiento sea mínimo o nulo, pues este tenderá a estresarse, y de esta manera se empezará a resquebrajar la salud. (Bautista, 2019).

3.2.2.3. Dimensiones del estrés laboral

Se presentan a continuación tres dimensiones del estrés laboral y se describen en forma breve sus respectivos indicadores.

Dimensión: Ambiente físico

Los factores generadores de malestar o tensión corresponden al ambiente físico en el que se desenvuelve del trabajador de la salud; teniendo diversos indicadores, tales como: espacio para compartir, rotación, carga laboral, tiempo de trabajo, tareas a realizar y demanda laboral.

Espacio para compartir

Meza (2019) señala que es el espacio del tiempo que utiliza la enfermera para hacer partícipe de sus experiencias con sus pacientes y compañeras de trabajo, en el transcurrir de la jornada laboral se comparte muchas situaciones, pareceres, trabajos, conocimientos, opiniones, puntos de vista, etc.

Rotación.

En este aspecto, Meza (2019) refiere que la rotación (cambio de lugar de trabajo) puede constituir una fuente de estrés para el profesional de la salud. Sin embargo, en algunos casos, la falta de rotación también puede tener efectos negativos para la salud del trabajador.

Sobrecarga de trabajo

Al respecto, Meza (2019) dice que el exceso de trabajo (elevada cantidad de pacientes que demandan atención) constituye una fuente de estrés para el profesional de la salud. En otros casos, la sobrecarga de trabajo se produce por una mala organización del trabajo por parte de la jefatura del centro de salud.

Tiempo.

En este sentido, Meza (2019) plantea que la presión por el tiempo es uno de los factores más estresantes para el profesional de la salud. Al respecto, el tiempo de trabajo siempre es escaso, sobretodo en tiempos de excesiva demanda de los servicios de salud, como en la actual pandemia por COVID.

Demanda.

Meza (2019) señala que un factor estresante para el profesional de enfermería se produce cuando la cantidad de pacientes se eleva, es decir, cuando la relación enfermera – paciente es elevada.

Dimensión ambiente psicológico

Son todas aquellas situaciones subjetivas que están lejos del control del profesional y queden ser percibidas como generadoras de tensión o malestar del ambiente laboral, que afectan la esfera emocional del profesional de enfermería.

Interrupción

Muchos procesos de los profesionales de enfermería no logran su cometido por las interrupciones constantes, y ello muchas veces es generar de estrés laboral (Meza, 2019).

Duelo

Es una experiencia psicológica perturbadora, de vivencia diaria, que experimentan los profesionales de enfermería y que puede generar estrés intenso (Meza, 2019)

Impotencia

Cuando no se logra el deseo de las profesionales de enfermería de brindar soluciones a las demandas de los pacientes y/o familiares, todo ello genera estrés laboral.

Disposición

Es la capacidad de encontrarse preparado para la realización de una acción. Cuando no existe guías y procedimientos puede derivarse por una información deficiente sobre los conjuntos o formas de medios que se realizan para calmar o curar al paciente (Meza, 2019).

Afectividad

Las profesionales de enfermería no están exentas de vivir experiencias afectivas, tanto negativas (llanto, dolor, ansiedad, enojo, frustración, entre otras) como positivas (alegría, satisfacción, orgullo, gratitud, regocijo, gozo, entre otras).

Miedo

El temor es un tipo de experiencia afectivas bastante común entre los profesionales de la salud y ello es generador de estrés laboral.

Información.

La falta de información o la información insuficiente o información contradictoria, son factores que generan estrés laboral en el profesional de enfermería

Preparación.

La falta de preparación técnica o la preparación profesional y laboral insuficiente puede ser un factor que genera estrés laboral.

Tecnología

Cuando la tecnología no es moderna y no se puede atender con eficacia a los pacientes o cuando la tecnología es muy moderna y los profesionales de enfermería no están preparados o capacitados para usarla, todo ello es generador de estrés laboral (Meza, 2019).

Dimensión ambiente social

El ambiente social dentro de un centro de salud puede ser percibido como generador de tensión o estrés laboral, que afectan la esfera del profesional de enfermería. Teniendo como sub indicadores:

Libertad

Es la capacidad del profesional de enfermería para manifestar y difundir de manera libre lo que se piensa sin por ello ser hostigadas. Cuando no se tiene esta libertad o está limitada, no sólo se afecta un derecho humano fundamental (libre expresión) sino que puede generar estrés laboral.

Relaciones interpersonales

Los conflictos interpersonales, la falta de relaciones interpersonales informales o la poca calidad de las relaciones interpersonales en las que participa el profesional de enfermería también puede ser un factor generador de estrés laboral.

Afrontamiento

Es hacer frente a las ocurrencias en el quehacer laboral diario, tomar decisiones y buscar las soluciones correctas, actuar con rapidez y eficiencia, todo ello puede ser una fuente generadora de estrés laboral para los profesionales de la salud en general y especialmente para los profesionales de enfermería (Meza, 2019).

3.2.2.4. Fases de la respuesta de estrés

Moreno y Peñacoba (1996, citado en Hernández y Maeda, 2014) describen tres fases sucesivas de las respuestas adaptativas del organismo.

Fase de reacción de alarma

Consiste en evaluar como el individuo reacciona de manera automática frente a una situación estresante punto esta reacción es una preparación para la acción ya sea para la lucha o para la huida en esta primera etapa o fase llamada reacción de alarma ex y se producen cambios en el organismo como por ejemplo se activa el sistema nervioso está activación del sistema nervioso trae consigo una variedad de manifestaciones o indicadores Como por ejemplo

boca seca pupilas dilatadas sudoración tensión muscular taquicardia aumento de la tensión arterial entre otras.

Fase de resistencia

Hernández y Maeda (2014) señalan que esta fase surge cuando el individuo no es capaz de recuperar fuerzas y prolonga sus reacciones para hacer frente a la situación estresante.

En esta fase, los individuos desarrollan estrés porque se confían en que sus capacidades de resistencia les permitiría tolerar el estrés, sin embargo, la experiencia indica que no es conveniente confiarse, por ellos los individuos deben descansar, organizar mejor su tiempo o realizar actividades recreacionales para reducir el estrés.

Fase de agotamiento

Según Hernández y Maeda (2014) esta fase se presenta si el estrés continúa u obtiene más fuerza y pueden llegar a superar las condiciones personales para resistir que se tenían, y el individuo entra en una fase de debilidad, con aparición de síntomas de tipo psicosomático.

La fase denominada agotamiento es lo que realmente puede observarse a simple vista; es decir, las otras fases no podían observarse pues solo el individuo las experimenta, pero en la fase de agotamiento aparecen los síntomas y se hace más evidentes.

3.2.2.5. Respuestas de Estrés

La literatura nos evidencia y distingue el estrés fisiológico y psicológico, sin embargo a pesar de dicha diferencia, el organismo humano funciona de manera holística, y como un todo interconectado y equilibrado, por ello no distingue o separa lo físico de lo biológico y de lo psicológico, haciendo que en el cuerpo todo repercuta. A pesar de ello con fines didácticos en adelante se realizará una diferenciación

de la respuesta del organismo desde el punto de vista del sistema fisiológico, cognitivo y el motor o de conducta respecto al estrés.

a. Respuesta fisiológica

El estrés generará la afectación de tres sistemas del cuerpo humano, incluidos en este caso el endócrino el nervioso y el inmunológico los cuales están fuertemente interconectados generando una amplia gama de reacciones en el organismo; sin embargo, el estrés tanto físico como emocional iniciará su afectación a través del sistema límbico y su relación con el sistema nervioso, esto se da debido a que las neuronas estimulan a que el hipotálamo, una estructura nervioso y endocrina ubicada en el diencéfalo del cerebro, debido a ello se estimula a la hipófisis también conocida como glándula maestra o pituitaria, quien desencadenara la producción de ACTH o corticotropina. Esta corticotropina tiene función sobre la glándula suprarrenal de los riñones en la que se aprecian dos regiones distintas la parte interna o médula, que secreta adrenalina (epinefrina) y noradrenalina (norepinefrina), y la capa externa o corteza, que secreta corticosteroides minerales (aldosterona) y glucocorticoides (cortisol). La secreción de las catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) conlleva a una inmovilización de la energía en un periodo corto, por ejemplo, en situaciones adversas será nocivo ya que no podrá realizar comportamientos para la defensa.

Los glucocorticoides (cortisol) tienen una acción metabólica y antialérgica. El aumento de este produce incertidumbre en la que el paciente no puede controlar los sucesos ni los resultados. Los mineralocorticoides, aldosterona y corticosterona influyen la vasoconstricción de los vasos sanguíneos.

b. Respuesta Cognitiva

El accionar de manera consciente y por elección libre que implique estrategias de dar respuestas frente a las demandas del entorno van a conllevar la participación de todo el organismo incluyendo en este caso al sistema nervioso central.

Esto no solo conlleva una reacción o respuesta fisiológica y bioquímica, sino que se interrelaciona con las respuestas cognitivas, en estos los estímulos recibidos pueden causar la aparición de síntomas de estrés, pero esto estará sujeto a la percepción del paciente y su capacidad de dar respuesta en base a su percepción y experiencia según sus vivencias y estado actual. Los procesos puestos en juego no son, por lo tanto, simples reacciones automáticas de estímulo y respuesta, sino que como anteriormente se mencionó, el impacto de los agentes estresantes depende también de la significación que toman los estímulos para el individuo.

En el proceso de interrelación entre el individuo y su entorno la evaluación cognitiva realizada forma parte de un juicio en relación a la información tomada y recibida del entorno o medio ambiente. Este juicio depende de factores externos de los que disponga la persona, quiere decir de las capacidades de contrarrestar una situación, por lo general negativa. En consecuencia, la forma en como enfrente un individuo una situación de estrés o difícil es la que conllevará la respuesta de estrés individual del sujeto.

c. Respuestas de comportamiento

Las conductas del individuo no solo dependen de la persona particularmente, sus características y formas de hacer frente a situaciones, para tener éxito no dejando de esforzarse, asumiendo situaciones de relajo pero con efectos positivos, como distracciones; también es importante el apoyo psicológicos, y social, así como aprender las conductas adecuadas o reforzar las mismas a través de alguna recompensa.

Las conductas básicas son: el enfrentamiento, la huida o evitación y la pasividad. Las dos primeras llevan consigo un alto nivel de activación fisiológica. Tal como se detalló previamente en los cuadros de estrés se encaminan una serie de recursos fisiológicos, para los que debe influir la respuesta de comportamiento y cognitivas, si esta influencia no se concreta a favor del organismo, es probable que se genere un desgaste en el organismo y por consecuencia la posibilidad que se generen trastornos psicológicos. La pasividad, a pesar de tener una activación fisiológica menor, lo que implica que las consecuencias negativas serán menores, puede presentar el inconveniente de no permitir el desarrollo de estrategias de afrontamiento necesarias en otras circunstancias.

3.3. Marco conceptual

Salud mental

El estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural que garantiza su participación laboral, intelectual, las relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida. Comúnmente, se utiliza el término “salud mental” de manera análoga al de “salud física” o “estado físico”; así, para la Organización Mundial de la Salud.

Optimista

El optimismo es una postura psicológica y filosófica que también tiene reflejo artístico. En forma moderada, la medicina ha demostrado que es buena para preservar la salud física y psicológica y la vida del individuo.

Habilidades

Es la capacidad o aptitud para realizar una actividad, tarea o trabajo en particular, ya sea física, mental o social. Por extensión, el término designa la cualidad de una persona capacitada para llevar a cabo esta acción. Lo que se conoce en conjunto como habilidades.

Autoestima

Conjunto de sentimientos hacia uno mismo, respecto a nuestra forma de ser o de nuestros rasgos físico y psicológicos, en ello se incluyen la percepción, el pensamiento los sentimientos y el comportamiento asumido de uno mismo.

Familiares

Es un grupo de personas formado por individuos unidos, y primordialmente vinculados por relaciones de filiación o de pareja, una familia puede ser catalogada como familia nuclear o familia extensa.

Las emociones

Son reacciones que todos experimentamos: alegría, tristeza, miedo, ira. Son conocidas por todos nosotros pero no por ello dejan de tener complejidad. Aunque todos hemos sentido la ansiedad o el nerviosismo, no todos somos conscientes de que un mal manejo de estas emociones puede acarrear un bloqueo o incluso la enfermedad.

Solidaridad

La solidaridad es el aspecto social que se entiende como la capacidad de entregarse a otros individuos pensando en estos como semejantes; es decir, poder compartir un hogar, alimentos, sentimientos, etc., con otro ser vivo sin pensar en su situación económica, tomando en cuenta también que los bienes no son solo lo material.

Creatividad

Es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales. La creatividad es sinónimo del "pensamiento original", la "imaginación constructiva", el "pensamiento divergente" o el "pensamiento creativo".

Enfermedad

La enfermedad según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es la de «Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible.

Trabajo

Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

Salud

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia, según la definición presentada por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Comunidad

es un grupo de seres humanos que tienen ciertos elementos en común, tales como el idioma, costumbres, valores, tareas, visión del mundo, edad, ubicación geográfica (un barrio, por ejemplo), estatus social o roles.

Frustraciones

Son todo de sentimientos que experimentamos las personas como pueden ser la cólera, tristeza o ansiedad, cuando una expectativa (deseo, proyecto, ilusión) no se cumple; cuando no recibimos lo que esperábamos. Las personas tenemos herramientas que nos permiten soportar esta frustración.

Sentimiento

Se refiere tanto a un estado de ánimo como también a una emoción conceptualizada que determina el estado de ánimo. Por tanto, el estado del sujeto caracterizado por la impresión afectiva que le

causa determinada persona, animal, cosa, recuerdo o situación en general.

Actitudes

Las actitudes constituyen maestro elementos para la predicción de conductas. Para el mismo autor de la obra la actitud se refiere a un sentimiento a favor o en contra de un objeto social, el cual puede ser una persona, un hecho social, o cualquier producto de la actividad humana o personal.

Miedo

Es una emoción caracterizada por una intensa sensación desagradable provocada por la percepción de un peligro, real o supuesto, presente, futuro o incluso pasado. Es una emoción primaria que se deriva de la aversión natural al riesgo o la amenaza, además, el miedo está relacionado con la ansiedad.

Ansiedad

Es un sentimiento de miedo, temor e inquietud. Puede hacer que sude, se sienta inquieto y tenso, y tener palpitaciones. Puede ser una reacción normal al estrés, la ansiedad es una emoción normal es un aspecto importante para aquellos que la tienen, ya que el objetivo no puede ser eliminarla, sino aprender a tolerarla y gestionarla.

Palpitaciones

Son sensaciones desagradables de los latidos cardíacos propios que se perciben como si el corazón estuviera latiendo con violencia o acelerado. Pueden sentirse en el pecho, la garganta o el cuello, y como si los latidos se saltaran o se detuvieran.

Covid-19

Son una familia de virus que pueden causar enfermedades como el resfriado común, el síndrome respiratorio agudo grave y el síndrome respiratorio de Oriente Medio. Los signos y síntomas de la enfermedad

por coronavirus (COVID-19) pueden aparecer entre 2 y 14 días después de la exposición al virus.

Autoeficacia

Es la confianza en la propia capacidad para lograr los resultados pretendidos, la autoeficacia como la creencia en la capacidad de uno para tener éxito en situaciones específicas o al realizar una tarea. El sentido de la autoeficacia puede jugar un papel importante en cómo uno se acerca a los objetivos, tareas y desafíos.

Situaciones estresantes

Son todas aquellas situaciones externas que generan estrés en el individuo, puesto que este los considera como peligro para su integridad física, emocional y mental.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

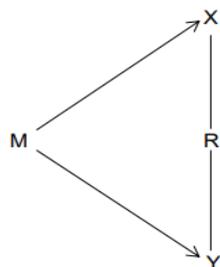
La presente tesis es de tipo básica, pues su objetivo es incrementar el conocimiento de un fenómeno de la realidad. No busca la modificación de la realidad, ni tiene efectos prácticos inmediatos. También se le conoce como investigación pura o fundamental.

Asimismo, respecto a su nivel es correlacional, pues busca establecer el grado de relación o asociación entre variables. Las investigaciones correlacionales, buscan probar o determinar el nivel de asociación entre dos o más factores.

4.2. Diseño de Investigación

El diseño establecido es el no experimental ya que no se realizó manipulación de las variables por parte de las investigadoras, asimismo es de corte transversal o transeccional ya que la toma de los datos en la muestra establecida se realizó sólo una vez.

Finalmente se debe considerar que el trabajo se realizó en relación a un enfoque cuantitativo ya que estuvo basado en el paradigma positivista y en el proceso de ejecución fue necesario la aplicación de pruebas estadísticas, así como la técnica y los instrumentos utilizados son los caracterizadores por excelencia del enfoque antes mencionado.



Donde:

M: Muestra los profesionales de enfermería.

Variable X: Resiliencia
R: Relación entre X e Y
Variable Y: Estrés laboral

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población.

La población estuvo constituida por 56 profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna.

4.3.2. Muestra

No aplica

4.3.3. Muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico de tipo censal o poblacional, ya que se trabajará con toda la población establecida debida al número limitado, desde el punto de vista estadístico, de enfermeras que laboran en el establecimiento seleccionado para realizar la investigación.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

4.4.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: Hipótesis específica

Existe relación entre la satisfacción personal y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

H.E.2: Hipótesis específica

Existe relación entre la ecuanimidad y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

H.E.3: Hipótesis específica

Existe relación entre sentirse bien solo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

H.E.4: Hipótesis específica

Existe relación entre confianza en sí mismo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

H.E.5: Hipótesis específica

Existe relación entre la perseverancia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

4.5. Identificación de variables

Variable 1: Resiliencia

Resiliencia

Considerada por su naturaleza como la variable independiente, ya que esta determinara los niveles de estrés. Para Wagnild y Young (1993) la resiliencia sería una característica de la personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación.

Variable 2: Estrés laboral

Estrés

Considera por su naturaleza como la variable dependiente ya que este se genera a dependencia de los cuadros de resiliencia. Ivancevich y Matteson (1989, citados en Bittar, 2008) señalan al estrés como una

respuesta de adaptación, mediatizada por las características y/o procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas a una persona.

4.6. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1: Resiliencia							
Título: “Resiliencia y estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021”							
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Resiliencia	Ordinal	Para Wagnid y Young (1993) la resiliencia sería una característica de la personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Ello connota fibra emocional y se ha utilizado para describir personas con valentía. (p.6)	La resiliencia fue medida por Wagnil y Young (1993). Adaptada por Castro (2018); está constituida por 25 ítems, los cuales puntúan en una escala tipo Likert de 4 puntos, donde 4 es muy de acuerdo, 3 es de acuerdo, 2 es en desacuerdo y 1 es muy en desacuerdo. Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem, los más altos puntajes serán indicadores de mayor resiliencia. La escala está dividida en cinco dimensiones: Satisfacción personal Ecuanimidad Sentirse bien solo Confianza en sí mismo y Perseverancia	Satisfacción personal	16, 21, 22, 25	25 -50: Nivel bajo 51 a 75: Nivel medio 76 a 100: Nivel alto	MA: 4 puntos, cuando la frase está muy de acuerdo con su forma de ser o pensar A: 3 puntos, si la frase está de acuerdo con su forma de ser o pensar D: 2 puntos, si la frase está en desacuerdo con su forma de ser o pensar. MD: 1 punto, si la frase está en muy desacuerdo con su forma de ser o pensar
				Ecuanimidad	7, 8, 11, 12		
				Sentirse bien solo	5, 3, 19		
				Confianza en sí mismo	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24		
				Perseverancia	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23		

Operacionalización de la variable 2: Estrés laboral

Título: “Resiliencia y estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021”

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Estrés laboral	Ordinal	Invancevich y Matteson en 1980 señalan al estrés como una respuesta de adaptación, mediatizada por las características y/o procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas a una persona.	El estrés laboral fue medido por la escala de estrés laboral de Pamela Gray y James Anderson (1998) y adaptado por Meza (2019) está constituida por 32 ítems, que es contestada por los trabajadores de la salud mediante una escala Likert de 3 respuestas: Nunca, a veces y siempre. La escala permite evaluar 3 dimensiones: ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social	Ambiente Físico	1, 2, 3, 4, 5, 6	0 a 20: Nivel bajo 21 a 42 Nivel medio 43 a 64 Nivel alto.	0 puntos: nunca 1 punto: a veces 2 puntos: siempre
				Ambiente Psicológico	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		
				Ambiente Social	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32		

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnica

Según Carrasco (2006), la encuesta, es una técnica de investigación social por excelencia, esto es debido a su versatilidad, utilidad, objetividad y sencillez para la obtención de información. Esta técnica es muy utilizada y permite que la investigación obtenga datos objetivos cuando se acompaña de un instrumento parametrizado.

4.7.2. Instrumento.

Ficha técnica de la escala de resiliencia

Nombre del instrumento: Escala de Resiliencia (ER)

Autores: Gail M. Wagnild & Heather M. Young

Año: 1993

Objetivo: Identificar el grado de resiliencia individual, considerado como una característica de personalidad positiva que permite la adaptación del individuo.

Administración: Individual o Colectiva

Duración: Aproximadamente de 25 a 20 minutos.

Aplicación: Para adolescentes y adultos.

Significación:

La escala evalúa las siguientes dimensiones de la resiliencia:

- Satisfacción Personal
- Ecuanimidad
- Sentirse bien solo
- Confianza en sí mismo
- Perseverancia

Confiabilidad

Se obtuvo un valor en el coeficiente de alfa de Cronbach general de 0.829, indicando una fiabilidad buena

Ficha técnica de la escala de estrés laboral

Nombre original de instrumento: Nursing stress scale (1998)

Autores: Pamela Gray & James Anderson (1998)

Adaptado al español por: Vicenta Escriba Agüir (1999)

Adaptado por: Pilar Meza (2019)

Administración de forma Individual

Número de ítems: 32

Duración 15 a 30 minutos

Significación y estructura: Cuestionario con 32 ítems con 3 dimensiones: ambiente físico (6), ambiente psicológico (18) y ambiente social (8)

Escala de Likert en tres opciones: nunca, a veces y siempre

Niveles y rangos: Factores estresores Máx. 160 y Min 32

Confiabilidad: 0,912 (coeficiente de Alpha de Cronbach).

V. RESULTADOS

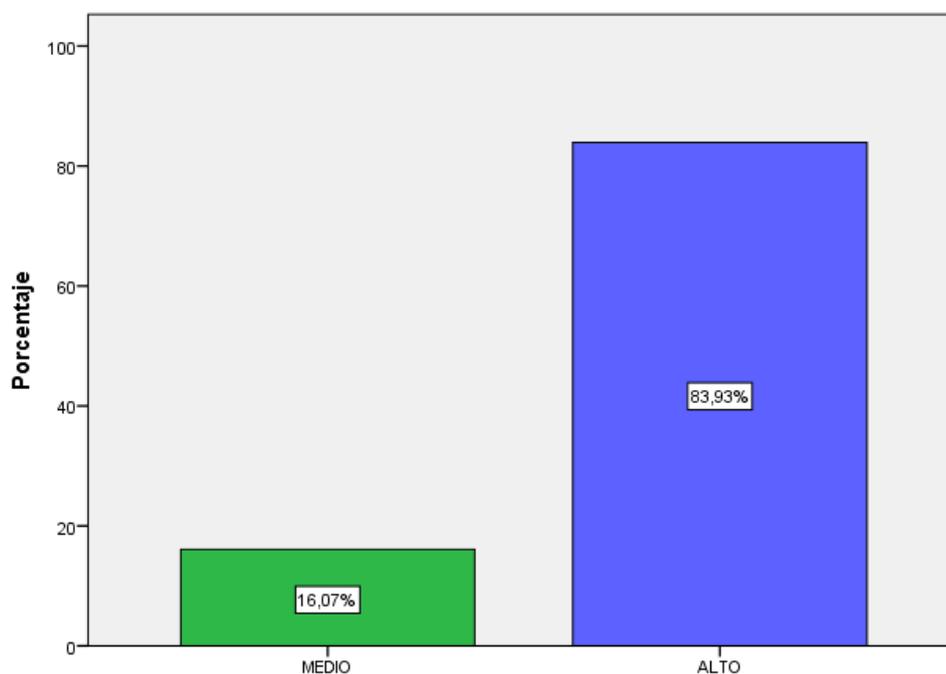
5.1. Presentación de Resultados

Cuadro 1: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	9	16.1	16.1	16.1
	ALTO	47	83.9	83.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 1: Porcentaje de la resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.



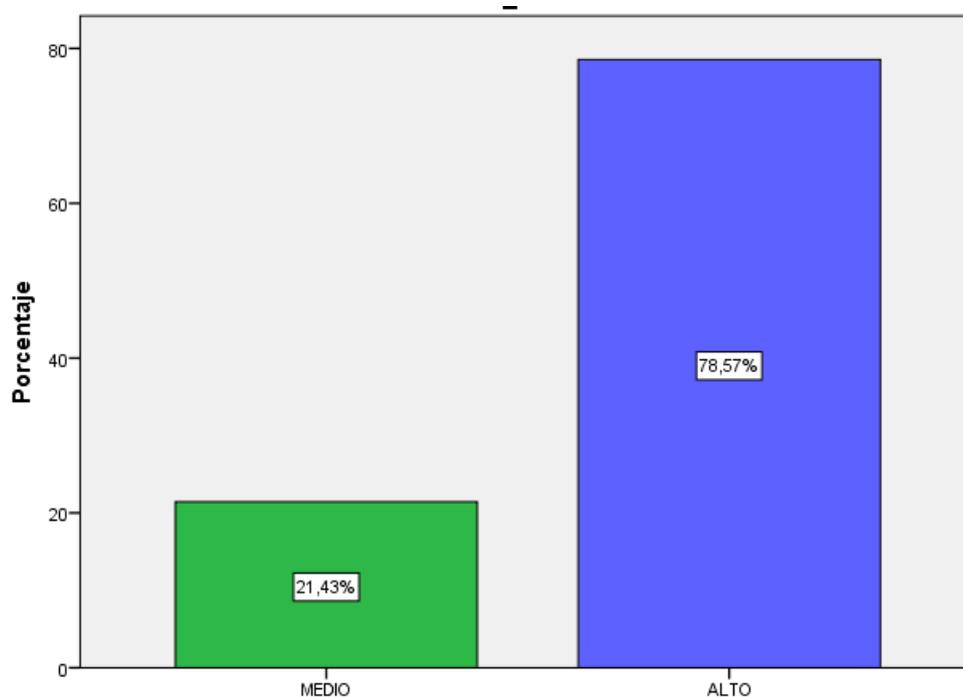
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 2: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión satisfacción personal en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	12	21.4	21.4	21.4
	ALTO	44	78.6	78.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 2: Porcentaje de la resiliencia en su dimensión satisfacción personal en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.



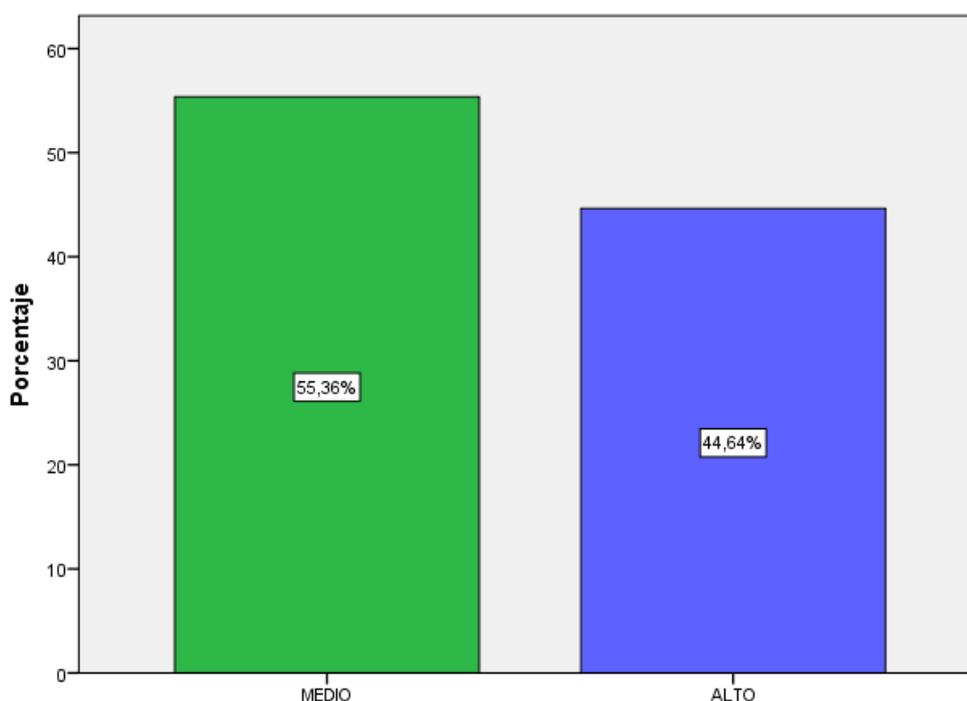
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 3: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión ecuanimidad en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	31	55.4	55.4	55.4
	ALTO	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 3: Porcentaje de la resiliencia en su dimensión ecuanimidad en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.



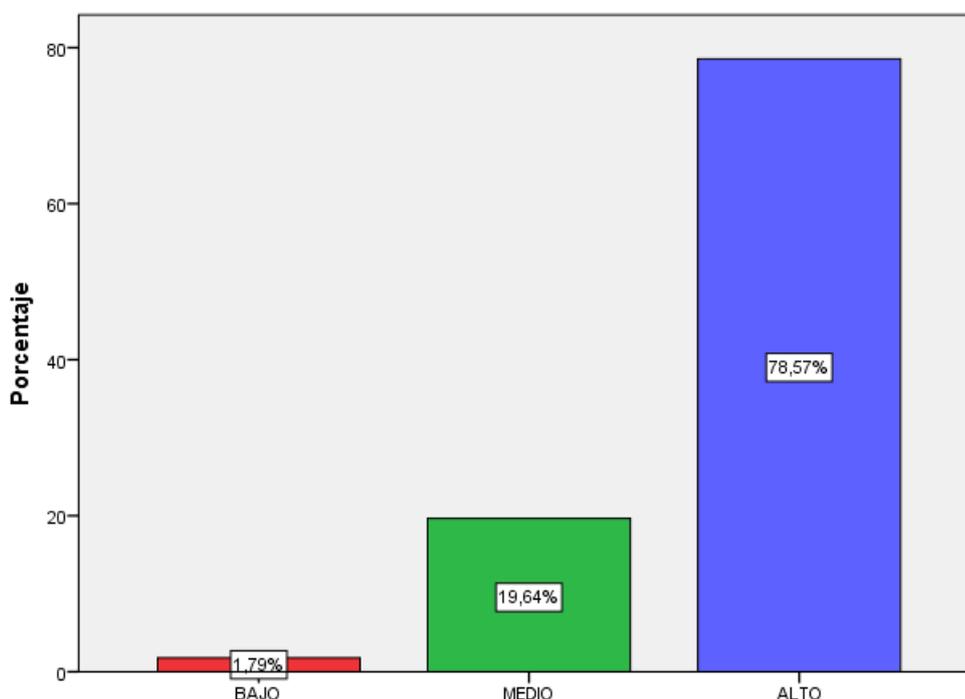
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 4: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión sentirse bien solo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1.8	1.8	1.8
	MEDIO	11	19.6	19.6	21.4
	ALTO	44	78.6	78.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 4: Porcentaje de la resiliencia en su dimensión sentirse bien solo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.



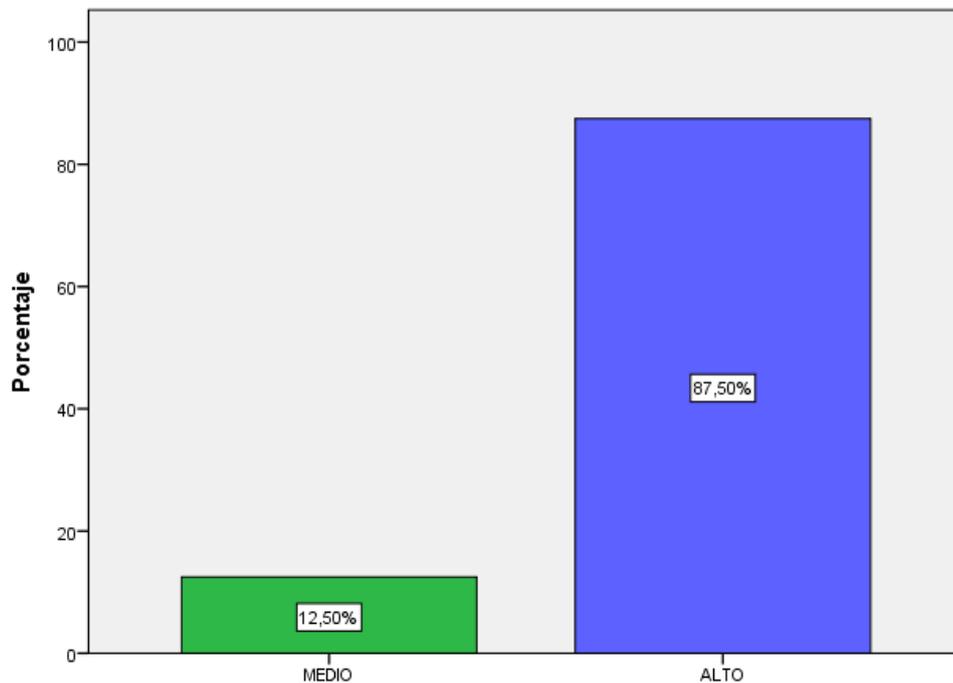
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 5: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión confianza en sí mismo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	7	12.5	12.5	12.5
	ALTO	49	87.5	87.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 5: Porcentaje de la resiliencia en su dimensión confianza en sí mismo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.



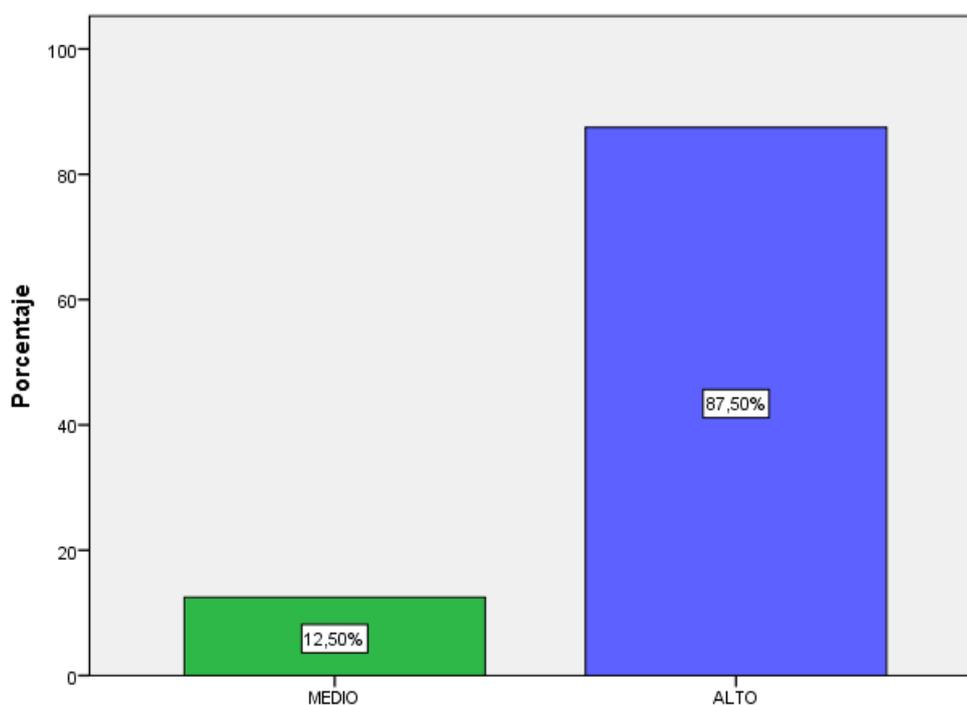
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 6: Frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión perseverancia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	7	12.5	12.5	12.5
	ALTO	49	87.5	87.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 6: Porcentaje de la resiliencia en su dimensión perseverancia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.



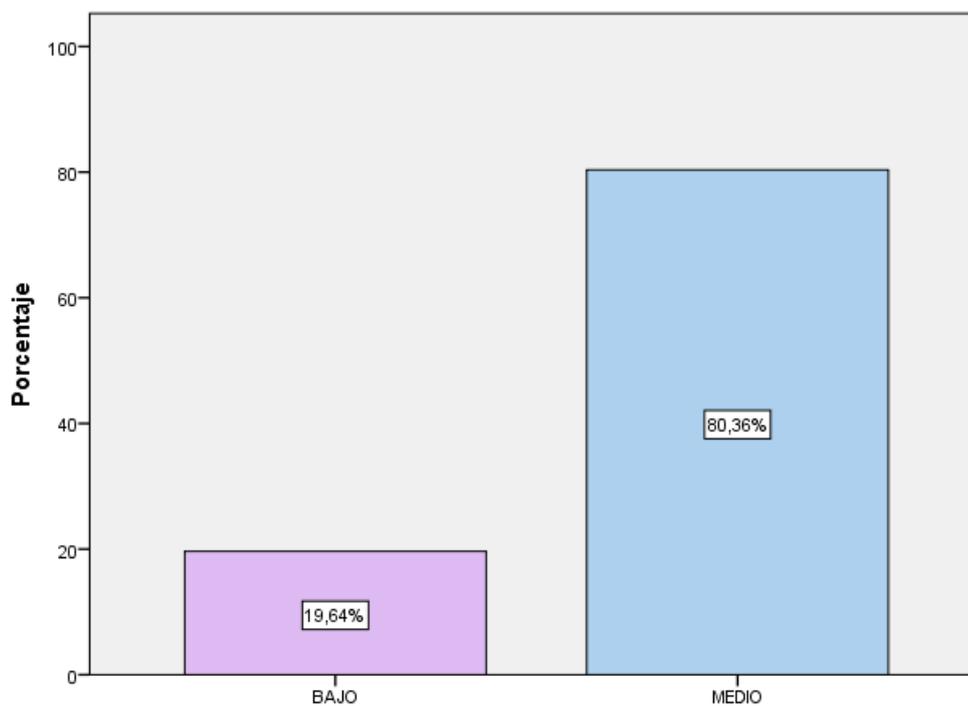
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 7: Frecuencia y porcentaje del estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	19.6	19.6	19.6
	MEDIO	45	80.4	80.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 7: Porcentaje del estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.



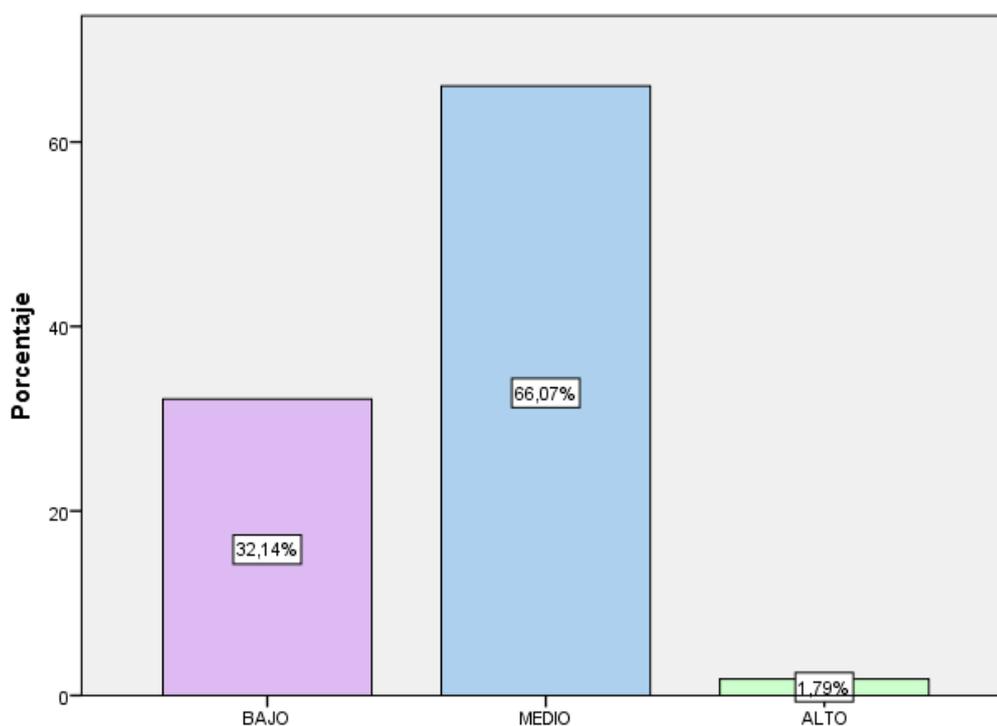
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 8: Frecuencia y porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente físico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	18	32.1	32.1	32.1
	MEDIO	37	66.1	66.1	98.2
	ALTO	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 8: Porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente físico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.



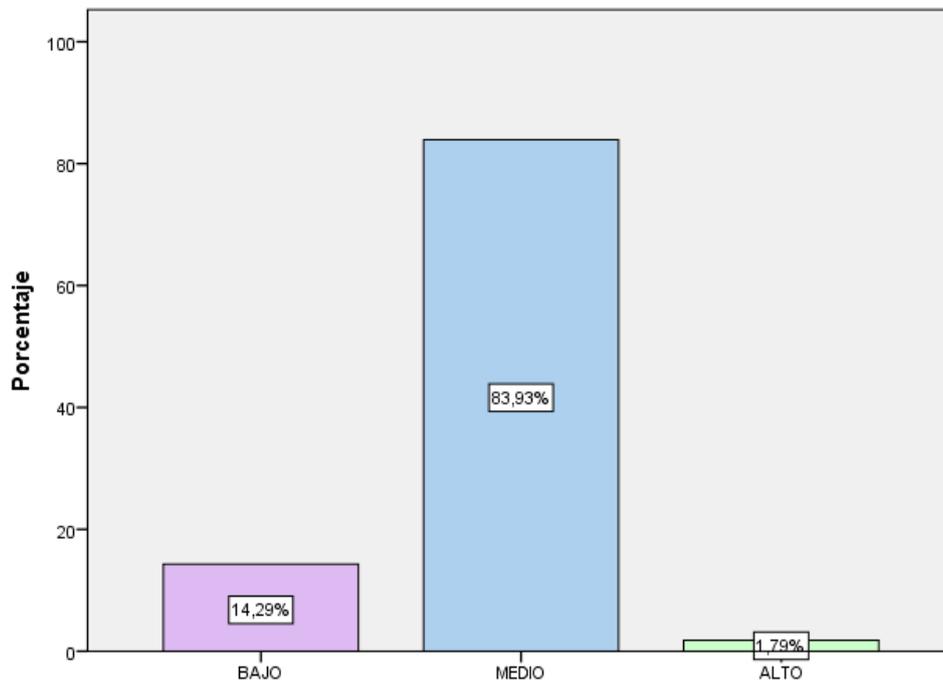
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 9: Frecuencia y porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	14.3	14.3	14.3
	MEDIO	47	83.9	83.9	98.2
	ALTO	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 9: Porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.



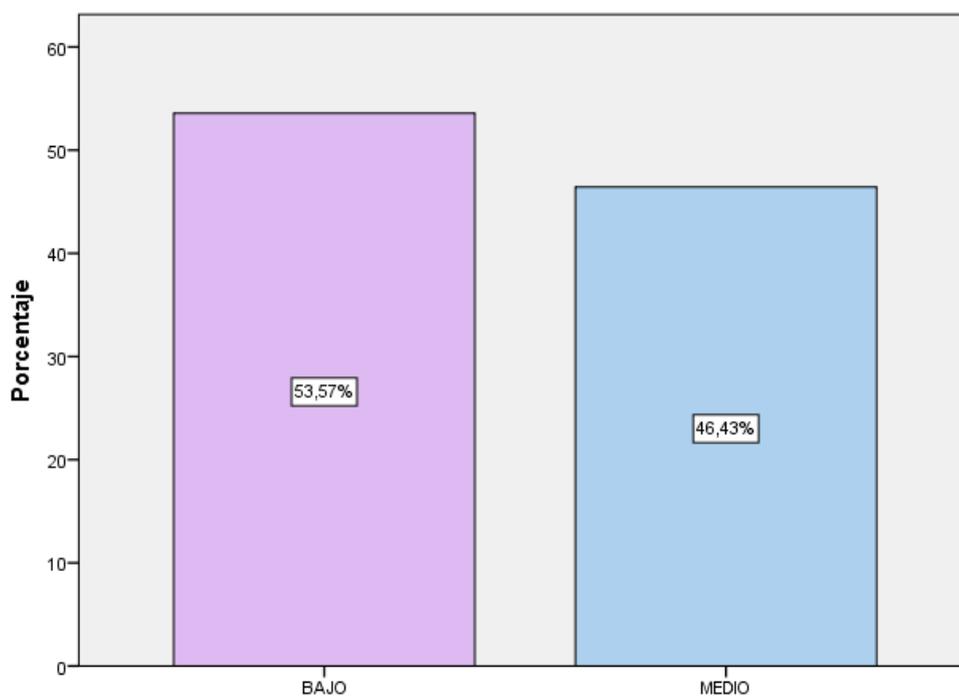
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 10: Frecuencia y porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente social en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	30	53.6	53.6	53.6
	MEDIO	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Data del instrumento aplicado

Figura 10: Porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente social en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.



Fuente: Data del instrumento aplicado

5.2. Interpretación de los Resultados

En el cuadro y figura 1 se muestra la frecuencia y porcentaje de la resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, esta se distribuyó en 16.1% (9/56) de los encuestados presentaron resiliencia media, mientras que el 83.9% (47/56) resiliencia alta; lo que evidencia que según la resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación hubo una evidente tendencia hacia una resiliencia alta.

En el cuadro y figura 2 se muestra la frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión satisfacción personal en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, esta se distribuyó en 21.4% (12/56) de los encuestados presentaron resiliencia media en su dimensión satisfacción personal, mientras que el 78.6% (44/56) alta; lo que evidencia que según la resiliencia en su dimensión satisfacción personal en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación hubo una evidente tendencia hacia una resiliencia alta.

En el cuadro y figura 3 se muestra la frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión ecuanimidad en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, esta se distribuyó en 55.4% (31/56) de los encuestados presentaron resiliencia media en su dimensión ecuanimidad, mientras que el 44.6% (25/56) alta; lo que evidencia que según la resiliencia en su dimensión ecuanimidad en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación hubo una evidente tendencia hacia una resiliencia media.

En el cuadro y figura 4 se muestra la frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión sentirse bien solo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, esta se distribuyó en 1.8% (1/56) de los encuestados presentaron resiliencia baja en su dimensión sentirse bien solo, mientras que el 19.6% (11/56) media y el 78.6% (44/56) alta; lo que evidencia que según la resiliencia en su dimensión sentirse bien solo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación hubo una evidente tendencia hacia una resiliencia alta.

En el cuadro y figura 5 se muestra la frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión confianza en sí mismo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, esta se distribuyó en 12.5% (7/56) de los encuestados presentaron resiliencia media en su dimensión confianza en sí mismo, mientras que el 87.5% (49/56) alta; lo que evidencia que según la resiliencia en su dimensión confianza en sí mismo en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación hubo una evidente tendencia hacia una resiliencia alta.

En el cuadro y figura 6 se muestra la frecuencia y porcentaje de la resiliencia en su dimensión perseverancia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, esta se distribuyó en 12.5% (7/56) de los encuestados presentaron resiliencia media en su dimensión perseverancia, mientras que el 87.5% (49/56) alta; lo que evidencia que según la resiliencia en su dimensión perseverancia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación hubo una evidente tendencia hacia una resiliencia alta.

En el cuadro y figura 7 se muestra la frecuencia y porcentaje del estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, esta se distribuyó en 19.6% (11/56) de los encuestados presentaron estrés laboral bajo, mientras que el 80.4% (45/56) medio; lo que evidencia que según el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación hubo una evidente tendencia hacia un estrés laboral medio.

En el cuadro y figura 8 se muestra la frecuencia y porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente físico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, esta se distribuyó en 32.1% (18/56) de los encuestados presentaron estrés laboral bajo en su dimensión ambiente físico, mientras que el 66.1% (37/56) medio y el 1.8% (1/56) alto; lo que evidencia que según el estrés laboral en su dimensión ambiente físico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación hubo una evidente tendencia hacia un estrés laboral medio.

En el cuadro y figura 9 se muestra la frecuencia y porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, esta se distribuyó en 14.3% (8/56) de los encuestados presentaron estrés laboral bajo en su dimensión ambiente psicológico, mientras que el 83.9% (47/56) medio y el 1.8% (1/56) alto; lo que evidencia que según el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación hubo una evidente tendencia hacia un estrés laboral medio.

En el cuadro y figura 10 se muestra la frecuencia y porcentaje del estrés laboral en su dimensión ambiente social en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, esta se distribuyó en 53.6% (30/56) de los encuestados presentaron estrés laboral bajo en su dimensión ambiente social, mientras que el 46.4% (26/56) medio; lo que evidencia que según el estrés laboral en su dimensión ambiente social en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación hubo una evidente tendencia hacia un estrés laboral bajo.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Cuadro 11: Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov de las variables resiliencia y estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Resiliencia	0.086	56	,200 [*]
V1D1: Satisfacción personal	0.146	56	0.005
V1D2: Ecuanimidad	0.219	56	0.000
V1D3: Sentirse bien solo	0.206	56	0.000
V1D4: Confianza en sí mismo	0.107	56	0.164
V1D5: Perseverancia	0.126	56	0.026
V2: Estrés laboral	0.130	56	0.019
V2D1: Ambiente físico	0.210	56	0.000
V2D2: Ambiente psicológico	0.158	56	0.001
V2D3: Ambiente social	0.125	56	0.030

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba denominada Kolmogorov - Smirnov, según el Sig. Asintótica, también llamada el p valor, nos permite identificar si en el proceso de análisis estadístico se usará una prueba paramétrica o no paramétrica. Se considera que, si el p valor es menor a 0.05 la distribución NO es normal, usándose en ese caso la prueba de Rho de Spearman, dependiendo las variables, sin embargo, en caso el p valor sea mayor a 0.05 se usa la prueba paramétrica, es decir Pearson.

En el presente trabajo los resultados de las variables y dimensiones obtuvieron puntajes menores a 0.05 en su mayoría, por lo que se usará la prueba de Rho de Spearman con el fin de determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna en el 2021.

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Hipótesis General:

Ha: Existe relación significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

H0: No existe relación significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021

Cuadro 12: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia y estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

			RESILIENCIA	ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	RESILIENCIA	Coeficiente de correlación	1.000	-0.094
		Sig. (bilateral)		0.491
		N	56	56
	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	-0.094	1.000
		Sig. (bilateral)	0.491	
		N	56	56

Fuente: Data del instrumento aplicado

Interpretación:

En el cuadro N°12 se muestra la prueba estadística efectuada para determinar la relación entre las variables resiliencia y estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$

- Coeficiente de correlación Rho de Spearman = -0.094
- P valor = 0.491

Grado de relación entre las variables

Los resultados obtenidos a través del cuadro N° 12 evidencian que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta una relación $r_s = -0.094$, entre las variables resiliencia y estrés laboral indicando que existe una relación inversa con un nivel de correlación mínimo.

Decisión estadística

El valor de la significancia de $p = 0.491$ es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir no existe relación significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

Hipótesis Específica 1:

Ha: Existe relación entre la satisfacción personal y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

H0: No existe relación entre la satisfacción personal y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

Cuadro 13: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia en su dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

		SATISFACCIÓN PERSONAL	ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN PERSONAL	1.000	-0.258
			0.055
		56	56
	ESTRÉS LABORAL	-0.258	1.000
		0.055	
		56	56

Fuente: Data del instrumento aplicado

Interpretación:

En el cuadro N°13 se muestra la prueba estadística efectuada para determinar la relación entre las variables resiliencia en su dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman = -0.258
- P valor = 0.055

Grado de relación entre las variables

Los resultados obtenidos a través del cuadro N° 13 evidencian que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta una relación $r_s = -0.258$, entre las variables resiliencia en su dimensión satisfacción personal y el estrés laboral indicando que existe una relación inversa con un nivel de correlación bajo.

Decisión estadística

El valor de la significancia de $p = 0.055$ es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir no existe relación significativa entre la satisfacción

personal y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

Hipótesis Específica 2:

Ha: Existe relación entre la ecuanimidad y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

H0: No existe relación entre la ecuanimidad y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

Cuadro 14: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia en su dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

			ECUANIMIDAD	ESTRES
Rho de Spearman	ECUANIMIDAD	Coeficiente de correlación	1.000	0.082
		Sig. (bilateral)		0.546
		N	56	56
		ESTRES	Coeficiente de correlación	0.082
		Sig. (bilateral)	0.546	
		N	56	56

Fuente: Data del instrumento aplicado

Interpretación:

En el cuadro N°14 se muestra la prueba estadística efectuada para determinar la relación entre las variables resiliencia en su dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área

COVID de la Microred Cono Sur de Tacna, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.082
- P valor = 0.546

Grado de relación entre las variables

Los resultados obtenidos a través del cuadro N° 14 evidencian que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta una relación $r_s = 0.082$, entre las variables resiliencia en su dimensión ecuanimidad y el estrés laboral indicando que existe una relación directa con un nivel de correlación mínimo.

Decisión estadística

El valor de la significancia de $p = 0.546$ es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir no existe relación significativa entre la ecuanimidad y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

Hipótesis Específica 3:

Ha: Existe relación entre sentirse bien solo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

H0: No existe relación entre sentirse bien solo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

Cuadro 15: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia en su dimensión sentirse bien solo y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

			SENTIRSE BIEN SOLO	ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	SENTIRSE BIEN SOLO	Coeficiente de correlación	1.000	0.064
		Sig. (bilateral)		0.637
		N	56	56
	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	0.064	1.000
		Sig. (bilateral)	0.637	
		N	56	56

Fuente: Data del instrumento aplicado

Interpretación:

En el cuadro N°15 se muestra la prueba estadística efectuada para determinar la relación entre las variables resiliencia en su dimensión sentirse bien solo y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.064
- P valor = 0.637

Grado de relación entre las variables

Los resultados obtenidos a través del cuadro N° 15 evidencian que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta una relación $r_s = 0.064$, entre las variables resiliencia en su dimensión sentirse bien solo y el estrés laboral indicando que existe una relación directa con un nivel de correlación mínimo.

Decisión estadística

El valor de la significancia de $p = 0.637$ es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la

hipótesis alterna, es decir no existe relación significativa entre sentirse bien solo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

Hipótesis Específica 4:

Ha: Existe relación entre confianza en sí mismo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

H0: No existe relación entre confianza en sí mismo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

Cuadro 16: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia en su dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

			CONFIANZA EN SÍ MISMO	ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	CONFIANZA EN SÍ MISMO	Coeficiente de correlación	1.000	-0.051
		Sig. (bilateral)		0.709
		N	56	56
	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	-0.051	1.000
		Sig. (bilateral)	0.709	
		N	56	56

Fuente: Data del instrumento aplicado

Interpretación:

En el cuadro N°16 se muestra la prueba estadística efectuada para determinar la relación entre las variables resiliencia en su dimensión

confianza en sí mismo y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman = -0.051
- P valor = 0.709

Grado de relación entre las variables

Los resultados obtenidos a través del cuadro N° 16 evidencian que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta una relación $r_s = -0.051$, entre las variables resiliencia en su dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral indicando que existe una relación inversa con un nivel de correlación mínimo.

Decisión estadística

El valor de la significancia de $p = 0.709$ es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir no existe relación significativa entre confianza en sí mismo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

Hipótesis Específica 5:

Ha: Existe relación entre la perseverancia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

H0: No existe relación entre la perseverancia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

Cuadro 17: Correlación de Rho de Spearman de las variables resiliencia en su dimensión perseverancia y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

			PERSEVERANCIA	ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	PERSEVERANCIA	Coefficiente de correlación	1.000	-0.187
		Sig. (bilateral)		0.168
		N	56	56
	ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	-0.187	1.000
		Sig. (bilateral)	0.168	
		N	56	56

Fuente: Data del instrumento aplicado

Interpretación:

En el cuadro N°17 se muestra la prueba estadística efectuada para determinar la relación entre las variables resiliencia en su dimensión perseverancia y el estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman = -0.187
- P valor = 0.168

Grado de relación entre las variables

Los resultados obtenidos a través del cuadro N° 17 evidencian que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta una relación $r_s = -0.187$, entre las variables resiliencia en su dimensión perseverancia y el estrés laboral indicando que existe una relación inversa con un nivel de correlación mínimo.

Decisión estadística

El valor de la significancia de $p= 0.168$ es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha=0.05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir no existe relación significativa entre la perseverancia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Analisis descriptivo de los Resultados

La resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna que formaron parte de la investigación, se distribuyó de la siguiente manera: el 16.1% presentaron resiliencia media, mientras que el 83.9% resiliencia alta; lo que evidenció que los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación tuvo tendencia hacia una resiliencia alta. Al respecto se debe indicar que, el personal de salud por el tipo de trabajo que realiza muchas veces desarrolla una resiliencia de manera intrínseca a su quehacer, ello debido a que el éxito de la labor desempeñada responde a la buena asimilación de los tratamientos administrados según el sistema inmunológico del paciente, tal es el caso de la coyuntura actual, en el que se puede evidenciar muchos pacientes con COVID – 19 pueden reaccionar positivamente al tratamiento, mientras que otros a quienes se le brindan cuidados con estándares similares no lo hacen generando desenlaces fatales debido a su sistema inmunológico o comorbilidades, siendo ello ajeno a la labor del profesional de enfermería quien tiene que aceptar lo sucedido con neutralidad, sumando a su resiliencia, de igual manera desde marzo del 2020 en el Perú debido a la pandemia por el COVID – 19 el personal de salud se ha visto obligado a presenciar un mayor número de decesos debido a la coyuntura sanitaria por la que atravesamos a pesar de poner el máximo esfuerzo a fin de que los resultados sean positivos.

Mientras que, respecto a la variable estrés laboral en profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna el 19.6% presentó estrés laboral bajo, mientras que el 80.4% medio; lo que evidenció que los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred donde se realizó la investigación tuvo tendencia hacia un estrés laboral medio. Es preciso indicar que estos resultados no fueron los esperados, ya que en consecuencia al periodo de emergencia sanitaria

por el cual aún atravesamos, se esperaba un estrés laboral con tendencia alta, sin embargo el resultado o tenido tiene tendencia media, un porcentaje menor de estrés bajo y ningún caso de estrés laboral alto, realizando un análisis de lo evidenciado y en relación a la búsqueda de la información se puede indicar que, el personal de salud si bien es cierto tiene que atender a un número elevado de pacientes, el sector salud con la finalidad de salvaguardar el estado de salud de los mismo ha generado mecanismos que mitiguen el riesgo por exposición, lo que ha conllevado a que en algunos casos tengan que trabajar 15 o 20 días seguidos y luego descansen 15 o 10 días continuos respectivamente, permitiéndole a los profesionales de enfermería no generar cuadros de estrés laboral pese a la coyuntura sanitaria actual, asimismo en otros establecimientos se ha generado un ritmo de trabajo en el que el personal debe permanecer 24 horas de labor y luego de ello tienen 4 días de descanso continuos, afianzando los resultados obtenidos sobre el estrés laboral del presente estudio.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

Hong et al (2021) realizaron un estudio en Corea del Sur titulado: “La resiliencia y el estrés relacionado con el trabajo pueden afectar los síntomas depresivos en los profesionales de enfermería durante la era de la pandemia de COVID-19”, el objetivo fue investigar el efecto de la resiliencia de los profesionales de enfermería sobre su salud mental, el estrés relacionado con el trabajo y la ansiedad en respuesta a la pandemia de COVID-19. Participaron 824 profesionales de enfermería del Centro Médico Asan y del Hospital Universitario de Ulsan. Los resultados concluyeron que el nivel de resiliencia de los profesionales de enfermería puede estar asociado con un bajo nivel de estrés laboral y ansiedad inducida por una epidemia viral. Al respecto se puede indicar que en la presente investigación los resultados de la resiliencia fueron de tendencia alta con un 83.9%, siendo lo restante resiliencia media, y ningún caso de resiliencia baja, resultados que se asumen debido a la

coyuntura sanitaria ocasionada por el COVID – 19 en el Perú, sin embargo este no se relaciona con el estrés laboral, ya que no se encontró relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, ante ello Hong et al en su estudio encontró tendencia baja sobre el estrés laboral algo que no se ajusta a los resultados de esta investigación, en el que el 19.6% tuvo bajo estrés laboral, sin embargo el 80.4% tuvo estrés medio, si bien es cierto que el resultado de estrés laboral de la presenta investigación no evidenció estrés alto, los resultados distan del caso de Hong et al debido principalmente a las diferencia en que cada país ha manejado la pandemia, y es que los recursos e infraestructura Coreana son totalmente distintos a los Peruanos, asimismo el nivel de disciplina de las sociedades asiáticas a conllevado a un mejor control y manejo de la pandemia desde el punto de vista del confinamiento social, ante ello se puede considera que en Perú una sociedad latinoamericana, con un comportamiento y disciplina distinta a la asiática sumado a ello el poder económico, ya que en el Perú un gran porcentaje de pobladores no tienen trabajos estables y por el contrario sobreviven del día a día, es por ello que no se pudo generar un aislamiento o confinamiento al 100% ya que muchos sectores se vieron obligados a infringir la misma a fin de conseguir el alimento diario para su familia, esto generó que la pandemia se vea agudizada en diversos momentos desde marzo del 2020 generando con ello un estrés laboral mayor al evidenciado en Corea del Sur.

Rodríguez y Ortunio (2018) realizaron un estudio en Venezuela titulado: “Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos-UCIP”. Plantearon como objetivo determinar los niveles de resiliencia. Se trabajó con una muestra de 33 trabajadores de salud de la UCIP. Los resultados mostraron que el 45.5% de profesionales presentó resiliencia en nivel medio, el 30,3% nivel alto y el 24,2% bajo. Al correlacionar la edad con la resiliencia, no hubo correlación estadísticamente significativa ya que el valor de p fue mayor a 0.05 ($r=-0,068$; $p=0,706$). En esta investigación los resultados

obtenidos no tuvieron gran similitud, ya que el nivel de resiliencia obtenido fue del 16.1% en nivel medio, 83.9% en nivel alto y 0% en nivel bajo, ello debido principalmente a la temporalidad, a pesar de que el estudio de Rodríguez y Ortunio, realizada en Venezuela una sociedad latinoamericana, quizá con algunas costumbres similares a la Peruana, debemos recalcar que el estudio en mención es del 2018, época en la que el personal de salud no había atravesado por una pandemia que se llevó muchísimas vida a pesar del indesmayable esfuerzo continuo del personal de salud, esto ha generado que estos aumente su resiliencia a consecuencia de la coyuntura sanitaria por la que atraviesa el mundo entero.

Medina (2017) llevó a cabo un estudio en Ecuador, titulado: “Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil” en el que se planteó como objetivo determinar los factores asociados al estrés laboral. La muestra seleccionada estuvo conformada por 20 profesionales de enfermería. Se obtuvo los siguientes resultados: el 40% presentan estrés en nivel alto y el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, a la falta de apoyo de los coordinadores y a no tener turnos rotativos. La variable estrés laboral del presente trabajo tuvo como resultados que, el 19.6% presento estrés laboral bajo mientras que el 80.4% medio, en consecuencia el 0% tuvo estrés alto, resultados evidentemente distintos a los del estudio de Medina, ello debido a que el presente estudio esta realizado en profesionales de enfermería del área COVID, y considerando el constante riesgo de contagio de las mismas el sector salud asumió una serie de cambios en el régimen laboral a fin de mitigar el riesgo de contagio generando jornadas largas pero con periodos de descanso también largas, por ejemplo en la mayoría de establecimientos se estableció la jornada de 24 de horas de trabajo continuo seguido de 4 días de descanso, es por ello que desde el punto de vista laboral el estrés pudo ser disminuido a pesar de la sobrecarga de trabajo o el miedo permanente a contagiarse que

pudo conllevar un aumento del estrés; a comparación del estudio de Medina que fue realizado en personal de enfermería del área emergencia y de cuidados intensivos de un establecimiento de salud en el que, el nivel de tensión y riesgo siempre es elevado.

Finalmente, Anicama, Cárdenas & Quispe (2021) llevaron a cabo el estudio titulado: “Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco, 2020”, tuvieron como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena – 2020. Aplicaron una encuesta a 63 licenciados en enfermería. Respecto a la relación entre el estrés laboral y resiliencia la correlación fue baja y negativa (-0,338). Asimismo, se buscó la interrelación entre el estrés laboral y las dimensiones de la variable resiliencia obteniéndose los siguientes resultados: para la dimensión de resiliencia: sentirse bien y perseverancia con el estrés laboral la correlación fue negativa y de débil a moderada (-0,294 a -0,258), la correlación entre estrés laboral y la dimensión confianza en sí mismo, fue negativa y moderada (-0,352). Finalmente, respecto a la variable estrés laboral y las dimensiones de ecuanimidad y satisfacción personal, no existe correlación significativa. Se llegó a la siguiente conclusión: se logró determinar que existe una relación negativa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena del Cusco. Respecto a ello el presente estudio también obtuvo resultados de correlación similares, por ejemplo en el caso de las variables resiliencia y estrés laboral la correlación de Rho de Spearman fue de -0.094 en este caso también negativa pero con un nivel mínimo, resultados bastante similares considerando que el grupo poblacional y la temporalidad en la que se realizaron las investigaciones son similares; respecto a las dimensiones, se debe indicar que hay discrepancia con al denominada sentirse bien solo, ya que el presente estudio en ese caso tiene una correlación de 0.064 es decir una correlación positiva y mínima, distinta a la del estudio de Anicama, Cárdenas y Quispe quienes obtuvieron una correlación de -0.294 la cual es inversa y nivel bajo, resultado que se

debe analizar particularmente ya que debido a la coyuntura sanitaria por la que atraviesan ambas muestras deberían ser similares en el sentido de la dirección de la correlación.

.

CONCLUSIONES

No existe relación significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021. Presenta una relación $r_s = -0.094$ y un valor de la significancia de $p = 0.491$.

No existe relación entre la satisfacción personal y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021. Presenta una relación $r_s = -0.258$ y un valor de la significancia de $p = 0.055$.

No existe relación entre la ecuanimidad y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021. Presenta una relación $r_s = 0.082$ y un valor de la significancia de $p = 0.546$.

No existe relación entre sentirse bien solo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021. Presenta una relación $r_s = 0.064$ y un valor de la significancia de $p = 0.637$.

No existe relación entre confianza en sí mismo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021. Presenta una relación $r_s = -0.051$ y un valor de la significancia de $p = 0.709$.

No existe relación entre la perseverancia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021. Presenta una relación $r_s = -0.187$ y un valor de la significancia de $p = 0.168$.

RECOMENDACIONES

Debido a que no se encontró relación estadísticamente significativa entre la variable resiliencia y el estrés laboral en los profesionales de enfermería de la Microred Cono Sur de Tacna en el 2021, se recomienda que en futuras investigaciones se considere otras variables a fin de que se pueda identificar con cual se obtiene una correlación significativa.

Ya que no se encontró relación estadísticamente significativa entre la variable resiliencia en su dimensión satisfacción personal y el estrés laboral en los profesionales de enfermería de la Microred Cono Sur de Tacna en el 2021, se recomienda que en futuras investigaciones se considere otras variables a fin de que se pueda identificar con cual se obtiene una correlación significativa.

Como no se encontró relación estadísticamente significativa entre la variable resiliencia en su dimensión ecuanimidad y el estrés laboral en los profesionales de enfermería de la Microred Cono Sur de Tacna en el 2021, se recomienda que en futuras investigaciones se considere otras variables a fin de que se pueda identificar con cual se obtiene una correlación significativa.

Asimismo, no se encontró relación estadísticamente significativa entre la variable resiliencia en su dimensión sentirse bien solo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería de la Microred Cono Sur de Tacna en el 2021, por ello se recomienda que en futuras investigaciones se considere otras variables a fin de que se pueda identificar con cual se obtiene una correlación significativa.

De igual manera no se encontró relación estadísticamente significativa entre la variable resiliencia en su dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral en los profesionales de enfermería de la Microred Cono Sur de Tacna en el 2021, por ello se recomienda que en futuras investigaciones se considere otras variables a fin de que se pueda identificar con cual se obtiene una correlación significativa.

Finalmente, no se encontró relación estadísticamente significativa entre la variable resiliencia en su perseverancia y el estrés laboral en los profesionales de

enfermería de la Microred Cono Sur de Tacna en el 2021, por ello se recomienda que en futuras investigaciones se considere otras variables a fin de que se pueda identificar con cual se obtiene una correlación significativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anicama, E., Cárdenas, P. & Quispe, Y. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco – 2020* (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Ica.
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CONCIENCIA*, 2(1), 117-125. Recuperado en 04 de julio de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es&tlng=es.
- Barrios, T. & Castillo, P. (2018). *Estresores laborales y resiliencia en enfermeras de los servicios de medicina y cirugía del hospital regional Honorio Delgado, Arequipa 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Bautista, M. (2019). *Estrés laboral y resiliencia en bomberos del departamento de Lambayeque 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Trujillo.
- Bittar, C. (2008). *Síndrome de burnout y estilos de personalidad en estudiantes universitarios (versión electrónica) presentado en V Encuentro Nacional y II Latinoamericano “La universidad como objeto de investigación”*, 1-112, Mendoza, Argentina; Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Facultad de Ciencias humanas. Buenos Aires.
- Carrasco. S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Recuperado de: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Castillo, Y. & León, U. (2014). *El Estrés en el Ámbito Laboral: El estrés y sus causas*. Jornadas sobre seguridad y salud laboral. Recuperado de: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf>

- Castro, K. (2018). *Propiedades psicométricas de la escala de resiliencia de Wagnild y Young en adolescentes de Pachacutec, 2018* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Córdova, J. (2020). *Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras-Hospital Víctor Lazarte Echegaray* (Tesis de segunda especialidad). Recuperado de:
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15590/2E%20624.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas, P. & Quispe, Y. (2020). *Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del cusco – 2020* (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Ica.
- Chung, K. y Salas, J. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia – Hospital Regional docente de Trujillo 2018*. (tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4349/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF
- Florentino, M. (2013). *La construcción de la resiliencia en el mejoramiento de la calidad de vida y de la salud*. ISSN Volumen (Citado en Meza, 2019).
- Froilán, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016* (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo, Lima.
- García, P. et al. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista UNC*. Recuperado de:
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
- Hernández, G. y Maeda, K. (2014). *Estrés en estudiantes universitarios de la universidad privada Juan Mejía Baca. semestre académico 2014-II* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca. Chiclayo.

- Hong Y, Lee J, Lee HJ, Kim K, Cho IK, Ahn MH, Shin YW, Park J, Chung S. (2021). Resilience and Work-Related Stress May Affect Depressive Symptoms in Nursing Professionals during the COVID-19 Pandemic Era. *Psychiatry Investig.* 2021 Apr;18(4):357-363. DOI: 10.30773/pi.2021.0019. Epub 2021 Apr 25.
- Huamaní, L. & Mamani, J. (2017). *Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa, 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Jinéz, R. (2020). *Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III ESSALUD Puno-2019.* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13390/Jinez_Mamani_Ruth_N%c3%a9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, A. (2017). *Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador.
- Meza, P. (2019). *Factores estresores laborales y resiliencia en Enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019* (Tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima
- Monterroso, A. et al (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la facultad de ciencias de la salud.* Vol. 23(2):195-213, agosto - noviembre 2020. Recuperado de:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Niño La Torre, Y. y Vega, A (2019) *Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital General de Jaén 2017.* (tesis de segunda especialidad profesional). Universidad Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4982/BC3793%20NI%c3%91O%20LA%20TORRE%20%20VEGA%20BOCANEGRA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Oliva, G. (2017). *Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora* (Tesis de licenciatura). Universidad Ricardo Palma. Lima.
- Ospina E, Jaramillo D y Uribe T. (2005). "La resiliencia en la promoción de la salud". Invest. Educ. Enferm. [internet] 2005 Vol. 23(1): 78-89. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/1052/105215401007/>
- Rocha FLR, Gaioli CCLO, Camelo SHH, Mininel VA, Vegro TC. Organizational culture of a psychiatric hospital and resilience of nursing workers. Rev Bras Enferm [Internet]. 2016;69(5):765-72. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690501>
- Rodríguez, A. (2017). *Síndrome de desgaste profesional y resiliencia en profesionales de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos del estado Aragua 2017*. (Tesis de especialidad). Universidad de Carabobo. Venezuela
- Rodríguez, A. & Ortunio, M. (2018). Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. *Revista Venezolana de Salud Pública*, vol. 7, núm. 1, 2019. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/234/234990004/html/>
- Ruiz, I. y Vega, K. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales* (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Wagnild, G. y Young, H. (2013). *Escala de Resiliencia (ER)*, adaptación. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/ipsiasinstitutopsiquiatrico/39013071escaladeresilienciadewagnildyyoung>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: “RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID DE LA MICRORED CONO SUR DE TACNA 2021”

Responsables: Bertha Hilda Mamani Flores de Durand y Amparo Lourdes Cuentas Jiménez

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cómo se relaciona la resiliencia y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?	Determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	Existe relación significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	Variable 1: Resiliencia	Satisfacción personal Ecuanimidad Sentirse bien solo Confianza en sí mismo Perseverancia	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Descriptivo-correlacional Nivel de Investigación: Básico Diseño: No experimental Población: La población estará constituida por 69 técnicas en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
Problema específico 1 ¿Cómo se relaciona la satisfacción personal y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?	Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la satisfacción personal y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	Hipótesis específica 1 Existe relación entre la satisfacción personal y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.	Variable 2: Estrés laboral	Superiores y recursos Organización y equipo de trabajo	Muestra: No aplica. Estudio tipo censal. Técnicas e instrumentos de recolección de información Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Instrumentos: – Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. (1993) Escala de Estrés Laboral Ivancevich, y Matteson (1989) Técnicas de análisis de datos Los datos obtenidos serán procesados en la hoja de cálculo Excell de Windows. Los datos señalados en la base de datos serán posteriormente trasladados al programa estadístico SPSS, v. 25.
Problema específico 2 ¿Cómo se relaciona la ecuanimidad y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la ecuanimidad y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la	Hipótesis específica 2 Existe relación entre la ecuanimidad y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.			

<p>Problema específico 3 ¿Cómo se relaciona sentirse bien solo y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cómo se relaciona confianza en sí mismo y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cómo se relaciona la perseverancia y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021?</p>	<p>Microred Cono Sur de Tacna 2021.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre sentirse bien solo y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación entre confianza en sí mismo y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar la relación entre la perseverancia y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre sentirse bien solo y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación entre confianza en sí mismo y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.</p> <p>Hipótesis específica 5 Existe relación entre la perseverancia y el estrés laboral en técnicos en enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021.</p>			<p>Con los datos procesados, se elaboran tablas (de frecuencia y porcentajes) y figuras estadísticas. El estadístico utilizado para correlacionar los datos fue Rho de Spearman.</p>
--	---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Escala de estrés laboral

Instrucciones: El presente cuestionario, tiene carácter anónimo y su finalidad es recolectar información sobre los estresores laborales de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. Favor de marcar con una X su respuesta.

0 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

1 si la condición A VECES es fuente de estrés.

2 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Situaciones	1	2	3
Ambiente físico			
1. No tengo ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o técnicos de enfermería) del servicio.			
2. Me reubican temporalmente a otros servicios por falta de personal.			
3. Debido a la complejidad del paciente realizo demasiadas actividades de enfermería.			
4. No tengo tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.			
5. No tengo tiempo suficiente para brindar cuidado integral al paciente			
6. La excesiva demanda de pacientes no permite cubrir adecuadamente el servicio			
Ambiente psicológico			
7. Tengo interrupciones frecuentes en la realización de mis actividades.			
8. Realizo algunos cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los pacientes.			
9. Me siento impotente cuando el paciente no presenta alguna mejoría.			
10. Siempre estoy dispuesto a escuchar o hablar con un paciente o familia sobre su muerte cercana.			
11. La muerte de un paciente me afecta emocionalmente.			
12. Tengo miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente			

13. Me siento derrotado ante la muerte de un paciente			
14. Considero que el tratamiento no es adecuado para el paciente			
15. Me siento preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente pero no dispongo de mucho tiempo para realizarlo.			
16. No tengo ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o técnicos de enfermería) del servicio mis sentimientos respecto a los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)			
17. Generalmente recibo un buen reporte de enfermería.			
18. Dispongo de una respuesta satisfactoria a la pregunta hecha por un paciente.			
19. Tomo la decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.			
20. Me causa mucho dolor cuando un paciente sufre.			
21. Me siento preparado para brindar apoyo emocional.			
22. Compañeros de otros servicios suplen la falta de personal.			
23. Informa usted al paciente y/o familia sobre su estado clínico y tratamiento.			
24. Presento dificultad en el manejo y funcionamiento de algunos equipos especializado.			
Ambiente social			
25. Recibo críticas del equipo de salud.			
26. Tengo problemas con el/la supervisora de turno.			
27. No tengo la ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o técnicos de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio.			
28. Tengo problemas con uno o varios médicos del servicio.			
29. Usualmente es el enfermero que está presente cuando un paciente se está muriendo.			
30. Tengo dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o técnicos de enfermería de otros servicios).			
31. Recibo críticas de un supervisor.			
32. Las relaciones interpersonales con el equipo de salud son los adecuados.			

Gracias

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

Instrucciones:

Marque con un Aspa (x) debajo de MA, A, D, MD de acuerdo a los siguientes criterios:

MA cuando la frase está muy de acuerdo con su forma de ser o pensar

A si la frase está de acuerdo con su forma de ser o pensar

D si la frase está en desacuerdo con su forma de ser o pensar.

MD si la frase está en muy desacuerdo con su forma de ser o pensar

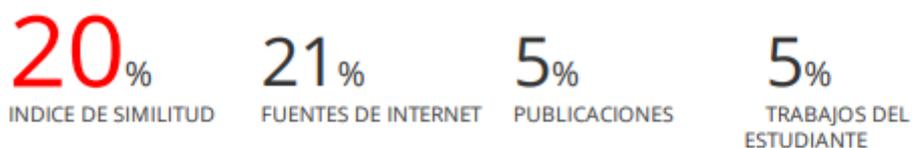
N°	FRASE DESCRIPTIVA	MA	A	D	MD
01	Cuando planeo algo lo llevo a cabo				
02	Por lo general consigo lo que deseo por uno u otro forma				
03	Me siento capaz				
04	Para mí, es más importante mantenerme interesado(a) en las cosas				
05	En caso de que sea necesario, puedo estar solo(a)				
06	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida				
07	Tomo las cosas sin mucha importancia				
08	Soy mi mejor amigo				
09	Me siento capaz de sobrellevar varias cosas a la vez				
10	Soy decidido(a)				
11	Rara vez me pregunto de que se trata algo				
12	Tomo las cosas día por día				
13	Puedo superar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad				
14	Tengo auto disciplina				
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas				
16	Por lo general encuentro de que reírme				
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo				
18	Las personas pueden confiar en mí en una situación de emergencia				
19	Puedo analizar una situación desde diferentes puntos de vista				
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no lo deseo				
21	Mi vida tiene un sentido				
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada				
23	Puedo salir victorioso(a) de situaciones difíciles				
24	Cuento con la energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer				
25	Acepto el que existan personas a las que no le agrado				

Gracias

Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud

RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID DE LA MICRORED CONO SUR DE TACNA 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Anexo 4: Base de datos

PACIENTE	EDA D	SEX O	Variable 1: Resiliencia																								
			D5	D5	D3	D5	D3	D4	D2	D2	D4	D4	D2	D2	D4	D5	D5	D1	D4	D4	D3	D5	D1	D1	D5	D4	D1
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Paciente 1	60	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	4	2	3	3	3
Paciente 2	56	2	1	4	1	4	1	1	2	4	3	1	2	1	1	1	4	4	1	1	1	2	1	4	1	1	1
Paciente 3	38	2	3	1	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4
Paciente 4	49	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Paciente 5	38	2	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Paciente 6	28	2	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3
Paciente 7	29	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3
Paciente 8	39	1	3	2	3	2	4	4	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	4	4	3
Paciente 9	59	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Paciente 10	63	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	4
Paciente 11	26	2	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	4	3	1	1	4	4	4	1	4	1	4	3	4
Paciente 12	32	2	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
Paciente 13	48	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
Paciente 14	37	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3
Paciente 15	28	2	3	3	2	3	3	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4
Paciente 16	42	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	1	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3
Paciente 17	41	2	4	3	4	3	3	4	1	3	3	4	2	1	4	4	3	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4
Paciente 18	26	2	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	1	3	2	4	4	4
Paciente 19	21	2	4	3	4	4	3	4	1	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3
Paciente 20	47	2	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4
Paciente 21	55	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Paciente 22	38	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Paciente 23	46	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
Paciente 24	34	2	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	2
Paciente 25	40	2	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
Paciente 26	63	2	4	3	4	4	2	3	1	1	4	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	3	1	1	3	3	1
Paciente 27	43	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
Paciente 28	26	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Paciente 29	58	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4
Paciente 30	43	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
Paciente 31	46	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4
Paciente 32	37	1	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3
Paciente 33	55	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2
Paciente 34	46	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Paciente 35	31	2	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4
Paciente 36	32	1	3	3	4	1	3	4	1	4	3	3	3	2	4	4	1	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3
Paciente 37	60	2	4	3	4	3	3	4	1	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3
Paciente 38	47	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Paciente 39	47	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
Paciente 40	47	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

1	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
2	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	0	1	0	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	0	0	1
1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1
0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	2	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	1
0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1
1	0	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1
0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	2	2	1	1	2	1	2	0	1	0	0	0	1	0	0	2
2	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	2	2	0	1	2	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	2	0	2	2	1	1	2	2	2	0	1	0	0	0	1	0	1	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	0	2	1	0	1	1	1	2	1	1	2	0	1	0	1	0	0	0	1	2
0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	2	0	1	2	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	2	
0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	0	1	0	1	0	2	0	1	1
1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	2	1	1	1	0	0	2	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1
1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	1	1	1	1	2	0	0	2	0	2	1	0	0	1	0	1	0	0	1
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	2	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1
1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	2	0	2	0	2	2	0	1
1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	2	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1
1	0	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1
1	0	0	2	2	2	2	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	2	2	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2
0	0	2	0	0	1	1	0	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	0	0	0	1	0	2	0	0	2
1	0	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1

Anexo 5: Base de datos SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28: **Abrir documento de datos**

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1	4	2	3	3	3
2	1	4	1	4	1	1	2	4	3	1	2	1	1	1	4	4	1	1	1	2	1	4	1	1	1
3	3	1	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3
7	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3
8	3	2	3	2	4	4	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	4	4	3
9	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	4
11	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	4	3	1	1	4	4	4	1	4	1	4	3	4
12	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
13	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
14	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3
15	3	3	2	3	3	1	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
16	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	1	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3
17	4	3	4	3	3	4	1	3	3	4	2	1	4	4	3	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4
18	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	1	3	2	4	4	4
19	4	3	4	4	3	4	1	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3
20	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4
21	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
23	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
24	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	2
25	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
26	4	3	4	4	2	3	1	1	4	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	3	1	1	3	3	1
27	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28: p8 3

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
28	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
29	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4
30	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4
32	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3
33	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
34	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
35	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4
36	3	3	4	1	3	4	1	4	3	3	3	2	4	4	1	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3
37	4	3	4	3	3	4	1	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
40	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
41	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3
45	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
46	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
49	3	1	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2
50	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	4	2	3	3	3
52	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
53	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	1	4	2	3	3	3
55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics - Pruebas con esta lista																																		
Visible: 77 de 77																																		
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18	q19	q20	q21	q22	q23	q24	q25	q26	q27	q28	q29	q30	q31	q32		
1	1	0	2	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	
2	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	0	1	0	1	0	1	1	1	0	2	
3	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2	1	1	0	0	0	1	1	0	1	2	1	2	1	0	1	0	1	0	0	0	2		
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1		
5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	0	1	0	2	0	1	
6	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1		
7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1		
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1		
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	0	0	1	0	1	
10	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1		
11	1	0	1	0	0	1	1	1	2	0	1	2	1	1	2	2	1	1	0	2	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	
12	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	2	2	1	0	2	2	2	1	0	2	1	1	0	0	2	0	2	0	2	1	1	1		
13	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1		
14	1	1	0	1	1	1	2	1	2	2	1	0	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	0	0	0	1	0	2	0	0	1		
15	0	0	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1		
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	
17	0	0	2	0	0	1	1	0	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	0	1	0	2	0	0	2	
18	1	0	1	0	0	2	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
19	1	0	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	2	1	0	1		
20	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	
21	1	0	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	
22	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	1	0	2	2	1	0	1	1	2	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	2
23	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	
24	2	1	1	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	
25	1	1	0	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	
26	2	1	1	1	1	1	1	0	2	2	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

IBM SPSS Statistics - Pruebas con esta lista																																			
Visible: 77 de 77																																			
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18	q19	q20	q21	q22	q23	q24	q25	q26	q27	q28	q29	q30	q31	q32			
31	1	0	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1		
32	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	2	2	1	1	2	1	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	
33	2	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	2	2	0	1	2	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	2			
34	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1		
35	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		
36	1	1	1	1	1	1	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		
37	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	2	0	2	2	1	1	2	2	2	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	2	
38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
39	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	0	1	0	0	0	0	1	2	
40	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
41	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2	0	1	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	
42	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
43	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	2	1	0	1	1	2	1	1	1	2	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	1	
44	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	2	1	1	1	0	0	2	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1		
45	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	1	1	1	1	2	0	0	2	0	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	
46	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	
47	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
48	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	
49	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	0	2	2	0	1	
50	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	
51	1	0	2	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
52	1	0	0	2	2	2	2	0	2	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	2	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2	
53	0	0	2	0	0	1	1	0	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	0	0	1	0	2	0	0	0	0	2	
54	1	0	2	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
55	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
57																																			

	32	variable_1	RESILIENCIA	V1 D1	SATISFACCIÓN PERSONAL	V1 D2	ECUANIMIDAD	V1 D3	SENTIRSE BIEN SOLO	V1 D4	CONFIANZA EN SI MISMO	V1 D5	PERSEVERANCIA	VARIABLE_2	ESTRES	V2 D1	AMB FÍSICO	V2 D2	AMB PSICOLÓGICO	V2 D3	AMB SOCIAL
1	1	86	ALTO	12.00	ALTO	15.00	ALTO	12.00	ALTO	25.00	ALTO	22.00	ALTO	24.00	MEDIO	6.00	MEDIO	16.00	MEDIO	2.00	BAJO
2	2	48	MEDIO	10.00	MEDIO	9.00	MEDIO	3.00	BAJO	9.00	MEDIO	17.00	MEDIO	28.00	MEDIO	2.00	BAJO	20.00	MEDIO	6.00	MEDIO
3	2	85	ALTO	14.00	ALTO	14.00	ALTO	9.00	ALTO	26.00	ALTO	22.00	ALTO	23.00	MEDIO	2.00	BAJO	17.00	MEDIO	4.00	BAJO
4	1	68	ALTO	12.00	ALTO	9.00	MEDIO	8.00	MEDIO	19.00	ALTO	20.00	ALTO	15.00	BAJO	.00	BAJO	9.00	BAJO	6.00	MEDIO
5	1	72	ALTO	12.00	ALTO	10.00	MEDIO	8.00	MEDIO	22.00	ALTO	20.00	ALTO	29.00	MEDIO	7.00	MEDIO	18.00	MEDIO	4.00	BAJO
6	1	76	ALTO	10.00	MEDIO	10.00	MEDIO	11.00	ALTO	23.00	ALTO	22.00	ALTO	31.00	MEDIO	5.00	MEDIO	20.00	MEDIO	6.00	MEDIO
7	1	76	ALTO	10.00	MEDIO	9.00	MEDIO	11.00	ALTO	23.00	ALTO	23.00	ALTO	34.00	MEDIO	6.00	MEDIO	21.00	MEDIO	7.00	MEDIO
8	1	66	MEDIO	12.00	ALTO	7.00	MEDIO	10.00	ALTO	19.00	ALTO	18.00	MEDIO	30.00	MEDIO	6.00	MEDIO	16.00	MEDIO	8.00	MEDIO
9	1	95	ALTO	16.00	ALTO	13.00	ALTO	12.00	ALTO	28.00	ALTO	26.00	ALTO	26.00	MEDIO	6.00	MEDIO	17.00	MEDIO	3.00	BAJO
10	1	77	ALTO	11.00	ALTO	9.00	MEDIO	11.00	ALTO	23.00	ALTO	23.00	ALTO	32.00	MEDIO	5.00	MEDIO	20.00	MEDIO	7.00	MEDIO
11	2	78	ALTO	10.00	MEDIO	11.00	ALTO	11.00	ALTO	27.00	ALTO	19.00	ALTO	28.00	MEDIO	3.00	BAJO	22.00	MEDIO	3.00	BAJO
12	1	78	ALTO	13.00	ALTO	9.00	MEDIO	12.00	ALTO	23.00	ALTO	21.00	ALTO	38.00	MEDIO	10.00	ALTO	19.00	MEDIO	9.00	MEDIO
13	1	81	ALTO	14.00	ALTO	11.00	ALTO	12.00	ALTO	22.00	ALTO	22.00	ALTO	21.00	MEDIO	6.00	MEDIO	12.00	MEDIO	3.00	BAJO
14	1	80	ALTO	13.00	ALTO	11.00	ALTO	9.00	ALTO	26.00	ALTO	21.00	ALTO	34.00	MEDIO	5.00	MEDIO	25.00	ALTO	4.00	BAJO
15	1	80	ALTO	11.00	ALTO	13.00	ALTO	9.00	ALTO	24.00	ALTO	23.00	ALTO	23.00	MEDIO	5.00	MEDIO	16.00	MEDIO	2.00	BAJO
16	1	70	ALTO	11.00	ALTO	10.00	MEDIO	9.00	ALTO	22.00	ALTO	18.00	MEDIO	26.00	MEDIO	6.00	MEDIO	18.00	MEDIO	2.00	BAJO
17	2	77	ALTO	10.00	MEDIO	7.00	MEDIO	11.00	ALTO	27.00	ALTO	22.00	ALTO	31.00	MEDIO	3.00	BAJO	23.00	MEDIO	5.00	MEDIO
18	0	81	ALTO	11.00	ALTO	10.00	MEDIO	11.00	ALTO	27.00	ALTO	22.00	ALTO	18.00	BAJO	4.00	MEDIO	14.00	MEDIO	.00	BAJO
19	1	77	ALTO	10.00	MEDIO	10.00	MEDIO	10.00	ALTO	23.00	ALTO	24.00	ALTO	31.00	MEDIO	6.00	MEDIO	20.00	MEDIO	5.00	MEDIO
20	0	78	ALTO	13.00	ALTO	10.00	MEDIO	10.00	ALTO	25.00	ALTO	20.00	ALTO	21.00	MEDIO	2.00	BAJO	15.00	MEDIO	4.00	BAJO
21	0	75	ALTO	12.00	ALTO	8.00	MEDIO	11.00	ALTO	21.00	ALTO	23.00	ALTO	19.00	BAJO	6.00	MEDIO	10.00	BAJO	3.00	BAJO
22	2	77	ALTO	11.00	ALTO	11.00	ALTO	11.00	ALTO	21.00	ALTO	23.00	ALTO	25.00	MEDIO	5.00	MEDIO	15.00	MEDIO	5.00	MEDIO
23	1	80	ALTO	12.00	ALTO	12.00	ALTO	11.00	ALTO	23.00	ALTO	22.00	ALTO	29.00	MEDIO	5.00	MEDIO	18.00	MEDIO	6.00	MEDIO
24	2	75	ALTO	11.00	ALTO	12.00	ALTO	12.00	ALTO	21.00	ALTO	19.00	ALTO	18.00	BAJO	5.00	MEDIO	10.00	BAJO	3.00	BAJO
25	1	83	ALTO	14.00	ALTO	10.00	MEDIO	12.00	ALTO	25.00	ALTO	22.00	ALTO	24.00	MEDIO	2.00	BAJO	19.00	MEDIO	3.00	BAJO
26	1	59	MEDIO	6.00	MEDIO	8.00	MEDIO	8.00	MEDIO	18.00	MEDIO	19.00	ALTO	30.00	MEDIO	7.00	MEDIO	17.00	MEDIO	6.00	MEDIO

	32	variable_1	RESILIENCIA	V1 D1	SATISFACCIÓN PERSONAL	V1 D2	ECUANIMIDAD	V1 D3	SENTIRSE BIEN SOLO	V1 D4	CONFIANZA EN SI MISMO	V1 D5	PERSEVERANCIA	VARIABLE_2	ESTRES	V2 D1	AMB FÍSICO	V2 D2	AMB PSICOLÓGICO	V2 D3	AMB SOCIAL
31	1	90	ALTO	13.00	ALTO	15.00	ALTO	9.00	ALTO	27.00	ALTO	26.00	ALTO	24.00	MEDIO	6.00	MEDIO	16.00	MEDIO	2.00	BAJO
32	2	88	ALTO	13.00	ALTO	13.00	ALTO	11.00	ALTO	28.00	ALTO	23.00	ALTO	22.00	MEDIO	3.00	BAJO	15.00	MEDIO	4.00	BAJO
33	2	61	MEDIO	8.00	MEDIO	10.00	MEDIO	8.00	MEDIO	19.00	ALTO	16.00	MEDIO	22.00	MEDIO	3.00	BAJO	14.00	MEDIO	5.00	MEDIO
34	1	74	ALTO	13.00	ALTO	12.00	ALTO	8.00	MEDIO	21.00	ALTO	20.00	ALTO	31.00	MEDIO	7.00	MEDIO	19.00	MEDIO	5.00	MEDIO
35	0	89	ALTO	15.00	ALTO	12.00	ALTO	11.00	ALTO	28.00	ALTO	23.00	ALTO	7.00	BAJO	1.00	BAJO	5.00	BAJO	1.00	BAJO
36	0	77	ALTO	12.00	ALTO	10.00	MEDIO	10.00	ALTO	26.00	ALTO	19.00	ALTO	12.00	BAJO	6.00	MEDIO	5.00	BAJO	1.00	BAJO
37	2	83	ALTO	14.00	ALTO	9.00	MEDIO	11.00	ALTO	27.00	ALTO	22.00	ALTO	27.00	MEDIO	3.00	BAJO	19.00	MEDIO	5.00	MEDIO
38	0	100	ALTO	16.00	ALTO	16.00	ALTO	12.00	ALTO	28.00	ALTO	28.00	ALTO	2.00	BAJO	.00	BAJO	1.00	BAJO	1.00	BAJO
39	2	65	MEDIO	10.00	MEDIO	10.00	MEDIO	9.00	ALTO	18.00	MEDIO	18.00	MEDIO	28.00	MEDIO	5.00	MEDIO	18.00	MEDIO	5.00	MEDIO
40	0	72	ALTO	12.00	ALTO	10.00	MEDIO	8.00	MEDIO	22.00	ALTO	20.00	ALTO	8.00	BAJO	5.00	MEDIO	3.00	BAJO	.00	BAJO
41	2	73	ALTO	12.00	ALTO	10.00	MEDIO	9.00	ALTO	22.00	ALTO	20.00	ALTO	21.00	MEDIO	2.00	BAJO	16.00	MEDIO	3.00	BAJO
42	1	81	ALTO	12.00	ALTO	12.00	ALTO	11.00	ALTO	22.00	ALTO	24.00	ALTO	24.00	MEDIO	4.00	MEDIO	13.00	MEDIO	7.00	MEDIO
43	1	94	ALTO	16.00	ALTO	12.00	ALTO	11.00	ALTO	28.00	ALTO	27.00	ALTO	24.00	MEDIO	1.00	BAJO	17.00	MEDIO	6.00	MEDIO
44	1	67	ALTO	12.00	ALTO	10.00	MEDIO	8.00	MEDIO	17.00	MEDIO	20.00	ALTO	25.00	MEDIO	4.00	MEDIO	16.00	MEDIO	5.00	MEDIO
45	1	66	MEDIO	10.00	MEDIO	10.00	MEDIO	9.00	ALTO	18.00	MEDIO	19.00	ALTO	24.00	MEDIO	5.00	MEDIO	16.00	MEDIO	3.00	BAJO
46	1	60	MEDIO	9.00	MEDIO	10.00	MEDIO	6.00	MEDIO	18.00	MEDIO	17.00	MEDIO	23.00	MEDIO	6.00	MEDIO	14.00	MEDIO	3.00	BAJO
47	0	65	MEDIO	11.00	ALTO	9.00	MEDIO	9.00	ALTO	17.00	MEDIO	19.00	ALTO	20.00	BAJO	6.00	MEDIO	14.00	MEDIO	.00	BAJO
48	1	76	ALTO	11.00	ALTO	13.00	ALTO	9.00	ALTO	23.00	ALTO	20.00	ALTO	30.00	MEDIO	6.00	MEDIO	17.00	MEDIO	7.00	MEDIO
49	1	69	ALTO	10.00	MEDIO	10.00	MEDIO	9.00	ALTO	21.00	ALTO	19.00	ALTO	37.00	MEDIO	8.00	MEDIO	20.00	MEDIO	9.00	MEDIO
50	1	65	MEDIO	11.00	ALTO	8.00	MEDIO	7.00	MEDIO	19.00	ALTO	20.00	ALTO	22.00	MEDIO	5.00	MEDIO	13.00	MEDIO	4.00	BAJO
51	1	87	ALTO	12.00	ALTO	16.00	ALTO	12.00	ALTO	25.00	ALTO	22.00	ALTO	24.00	MEDIO	6.00	MEDIO	16.00	MEDIO	2.00	BAJO
52	2	68	ALTO	11.00	ALTO	11.00	ALTO	9.00	ALTO	19.00	ALTO	18.00	MEDIO	24.00	MEDIO	7.00	MEDIO	14.00	MEDIO	3.00	BAJO
53	2	86	ALTO	13.00	ALTO	12.00	ALTO	10.00	ALTO	26.00	ALTO	25.00	ALTO	30.00	MEDIO	3.00	BAJO	22.00	MEDIO	5.00	MEDIO
54	1	85	ALTO	12.00	ALTO	14.00	ALTO	12.00	ALTO	25.00	ALTO	22.00	ALTO	23.00	MEDIO	6.00	MEDIO	15.00	MEDIO	2.00	BAJO
55	0	85	ALTO	12.00	ALTO	14.00	ALTO	12.00	ALTO	25.00	ALTO	22.00	ALTO	8.00	BAJO	1.00	BAJO	6.00	BAJO	1.00	BAJO
56	1	88	ALTO	14.00	ALTO	13.00	ALTO	11.00	ALTO	27.00	ALTO	23.00	ALTO	32.00	MEDIO	7.00	MEDIO	19.00	MEDIO	6.00	MEDIO

Anexo 6: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Resiliencia y estrés laboral de los profesionales de enfermería del área covid de la microred cono sur de Tacna 2021”

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Amparo Cuentas Jiménez y Bertha Mamani Flores De Durand
Estudiantes del programa académico de Psicología

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad 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. Al participar del estudio deberá de resolver dos cuestionarios uno de 32 ítems y el otro de 25, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar los cuestionarios denominados: “Escala de estrés laboral” y “Escala de resiliencia de Wagnild y Young”, dichos cuestionarios serán entregados personalmente por las investigadoras.

Confidencialidad de la información: Las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por las investigadoras y acepto voluntariamente participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica) durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Tacna, 5 de octubre del 2021

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:


.....
Bertha Mamani Flores De Durand
.....
73068976
.....



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Resiliencia y estrés laboral de los profesionales de enfermería del área covid de la microred cono sur de Tacna 2021"

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Amparo Cuentas Jiménez y Bertha Mamani Flores De Durand
Estudiantes del programa académico de Psicología

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad 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. Al participar del estudio deberá de resolver dos cuestionarios uno de 32 ítems y el otro de 25, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar los cuestionarios denominados: "Escala de estrés laboral" y "Escala de resiliencia de Wagnild y Young", dichos cuestionarios serán entregados personalmente por las investigadoras.

Confidencialidad de la información: Las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por las investigadoras y acepto voluntariamente participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica) durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Tacna, 5 de octubre del 2021

Firma:


.....
P. Lily Pacheco Gómez
Licenciada en Enfermería
C.O.P. 17733
.....

Apellidos y nombres:

.....

DNI:

...00472217....

Anexo 7: Documentos administrativos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA



CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, MAMANI FLORES DE DURAND BERTHA HILDA, identificada con DNI 00508783 y AMPARO LOURDES CUENTAS JIMÉNEZ, identificada con DNI 04416988 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID DE LA MICRORED CONO SUR DE TACNA 2021**"

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 04 de octubre del 2021



Mg. Giorgia A. Azúje Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

*Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia



OFICIO N°359-2021-UAI-FCS

MICRORED CONO SUR
C.D. YANETH VIZACARRA AROCUTIPA
GERENTE DE LA MICRO RED CONO SUR
ASOC. VIV. VILLA SAN FRANCISCO S/N. AV. LOS FRESNOS

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Giorgin A. Alujje Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chíncha Alta - Chíncha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA

Quien suscribe, la Gerente de la Micro Red Cono Sur de la Red de Salud Tacna, hace constar que:

Las bachilleres de Psicología Amparo Lourdes Cuentas Jiménez identificada con DNI : 04416988 y Bertha Hilda Mamani Flores de Durand identificada con DNI: 00508783 , han aplicado los instrumentos: “Escala de estrés laboral” de 32 ítems y “Escala de resiliencia de Wagnild y Young” de 25 ítems de recolección de datos a 56 enfermeras del área COVID de la Micro red Cono Sur de Tacna, en el período comprendido del 4 al 13 de octubre, para la elaboración del trabajo de investigación denominado. **“RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID DE LA MICRO RED CONO SUR DE TACNA 2021”**.

Se le expide la presente a petición de las interesadas para los fines que estimen pertinente.

Tacna, 14 de Octubre del 2021

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA
RED DE SALUD TACNA - MICRO RED CONO SUR
Mg. Esp. P.D. Yaneth Piscorra Arocutipa
GERENTE DE CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO

Anexo 8: Fotografías

