

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
CHOTA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO
CADENILLAS, CHOTA 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORAS

BACH. GUEVARA CAMPOS FANY DEL ROCIO

BACH. VIGIL DELGADO DANNY

ASESOR

DR. SÁNCHEZ DELGADO ANTONIO

COASESOR

DR. CUBAS IRIGOÍN NAPOLEÓN

CHOTA – PERÚ

2026



Chota, 21 de enero de 2026.

C.O. N° 010-2026-UI-FCCSS

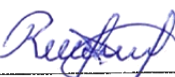
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Responsable de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **“RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS , CHOTA 2025”** elaborado por las Bachilleres en enfermería: **Danny Vigil Delgado y Fany Del Rocio Guevara Campos**, para optar el Título Profesional de Licenciada (o) en Enfermería, presenta un índice de similitud de 9%, sin incluir material bibliográfico, material citado, fuentes con menos de 20 palabras y depósitos de trabajos de estudiantes; asimismo, comparado con contenido de páginas web, boletines, periódicos y publicaciones [desde el resumen hasta las recomendaciones]; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Se expide la presente, en conformidad a la directiva antes mencionada, para los fines que estime pertinentes.

Atentamente,




Dr. JORGE ROMAIN TENORIO CARRANZA
Jefe de la Unidad de Investigación
Facultad Ciencias de la Salud
UNACH



Unidad de Investigación
Facultad en Ciencias de la Salud
UNACH

C.c.
Archivo
Ch2026

Danny Vigil Delgado

IFT - DANNY VIGIL DELGADO Y FANY DEL ROCIO GUEVARA CAMPOS.docx

 Informe Final de Tesis Fanny del Rocío Guevara Campos - Danny Vigil Delgado

 Proyectos y Tesis 2026

 Universidad Nacional Autónoma de Chota

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3460157058

Fecha de entrega

18 ene 2026, 10:08 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 ene 2026, 10:10 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

IFT_-DANNY_VIGIL_DELGADO_Y_FANY_DEL_ROCIO_GUEVARA_CAMPOS.docx

Tamaño del archivo

169.6 KB

55 páginas

13.370 palabras

76.090 caracteres




9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 4% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.unach.edu.pe	4%
2	Internet	hdl.handle.net	4%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Autonoma de Chota	<1%
4	Publicación	Huaman Calcina, Martin. "Satisfacción laboral del profesional de enfermería en u...	<1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	core.ac.uk	<1%
7	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
8	Internet	www.researchgate.net	<1%



Formato N° 11: Acta de sustentación Informe final de tesis

Siendo las 11:00 horas del día 09 de enero del año 2026, se reunieron en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, el Jurado Evaluador presidido por el (la) Dr. Isaias Wilmer Dueñas Sayaverde, secretario (a) Dra. Erlinda Holmos Flores como vocal Dra. María Edelmira Ramos Tarrillo y como asesor (a) del Informe Final de Tesis el (la) Dr. Antonio Sanchez Delgado.

Actuando de conformidad con el Reglamento Específico de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, se dio inicio a la Sustentación del Informe Final de Tesis: "Resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025"

presentado por el (los) bachiller (es): Fany del Rocio Guevara Campos y Danny Vigil Delgado de la Escuela Profesional de Enfermería.

Luego de la sustentación, deliberación y consenso de los integrantes del Jurado Evaluador se acordó APROBAR el Informe Final de Tesis en mención con la calificación de (números y letras): Dieciseis (16) y con la denominación MENCION HONROSA por lo tanto el(la) bachiller(es) puede(n) proseguir con los trámites ulteriores, para la recepción del diploma que le (la) acredite como licenciado (a) en Enfermería.

En señal de conformidad, firman los presentes a horas 12.40 P.M. del 09 de enero del 2026.

JURADO EVALUADOR	FIRMA
Presidente : - Dr. Isaias Wilmer Dueñas Sayaverde	
Secretario: - Dra. Erlinda Holmos Flores	
Vocal: - Dra. María Edelmira Ramos Tarrillo	
ASESOR	FIRMA
- Dr. Antonio Sanchez Delgado	



HOJA DE FIRMA DE JURADOS

Título de la Tesis:

“Resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025”.

Autor(es):

Fany Del Rocio Guevara Campos

Danny Vigil Delgado



(Dr. Isaiás Wilmer Dueñas Sayaverde)
Presidente



(Dra. Erlinda Holmos Flores)
Secretario



(Dra. María Edelmira Ramos Tarrillo)
Vocal

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, damos gracias a Dios por permitirnos la vida y la salud, habernos guiado a lo largo de nuestra carrera universitaria, ser una luz en nuestro camino, darnos la fortaleza de seguir adelante y por brindarnos su misericordia y sabiduría para cumplir nuestros objetivos.

Agradecemos a nuestros queridos padres y hermanos(as) por ser fuente de inspiración y los pilares que sostuvieron nuestra mano en cada paso de este arduo trayecto, por habernos brindado siempre su apoyo incondicional, esfuerzo y sacrificio para vernos cumplir nuestras metas.

A todos nuestros docentes de la facultad que formaron parte de nuestra formación académica, que nos inculcaron sus conocimientos, consejos, enseñanzas para desenvolvemos tanto en el ámbito personal y campo profesional.

Así mismo a nuestro asesor, el Dr. Antonio Sánchez Delgado guiador de esta investigación, por la orientación, tiempo, seguimiento, supervisión continua, paciencia y comprensión en la realización de este trabajo de investigación.

A la vez, al Director del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota por facilitarnos la autorización para la ejecución de este trabajo y a todos los licenciados(as) de enfermería de dicha institución que accedieron a responder los cuestionarios.

A:

Dedicamos este trabajo de investigación a Dios por habernos dado la vida y permitirnos llegar hasta esta importante etapa de nuestra formación profesional.

A nuestros padres y hermanos(as) quienes nos han orientado, apoyado incondicionalmente e incentivado a escalar un peldaño más en nuestras vidas.

Fany y Danny

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes del estudio	6
2.2. Bases conceptuales	10
2.3. Definición de términos básicos	24
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	25
3.1. Ámbito de estudio	25
3.2. Diseño de investigación	25
3.3. Población, muestra y unidad de estudio	27
3.4. Operacionalización de las variables	28
3.5. Descripción de la metodología	33
3.6. Procedimiento y análisis de datos	35
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
4.1. Identificación de los niveles de resiliencia en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.	37
4.2. Identificación del nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.	43
4.3. Determinación de la relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025.	50
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Niveles de resiliencia en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.	37
Tabla 2. Niveles de resiliencia por dimensiones en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.....	38
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.....	43
Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral por dimensiones en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.....	44
Tabla 5. Relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025.	51

ÍNDICE DE ABREVIACIONES

BRS	: Escala breve de resiliencia
CD-RISC	: Escala de Resiliencia de Connor-Davidson
COVID-19	: Enfermedad por coronavirus del año 2019
EE. UU	: Estados Unidos de América
OPS	: Organización Panamericana de la Salud
SL	: Satisfacción laboral

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025. La metodología trabajada fue correlacional, no experimental y transversal, con un tamaño muestral de 65 profesionales de enfermería, la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young adaptada y el Cuestionario de Satisfacción Laboral en Enfermería. Los hallazgos dieron a conocer que, en cuanto a la variable resiliencia, el 56.9% de los encuestados presentan un nivel bajo, seguido de un 21.5% y 15.4% con un nivel moderado y muy bajo, respectivamente, asimismo, se determinaron niveles alto 3.1% y muy alto 3.1%, respecto a la variable satisfacción laboral, el 73.8% de los profesionales se encontró insatisfecho, mientras que el 20% indicó estar muy insatisfecho, además, el 3.1%, 1.5% y 1.5%, evidenciaron estar ni satisfechos ni insatisfechos, satisfechos y muy satisfecho. Se concluyó que existe una relación positiva alta estadísticamente significativa entre resiliencia y satisfacción laboral ($r=0.758$) en los profesionales de enfermería.

Palabras claves: Profesionales de enfermería, resiliencia y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between resilience and job satisfaction in nursing professionals at the José Hernán Soto Cadenillas Hospital, Chota, from 2025. The methodology used was correlational, non-experimental, and cross-sectional, with a sample size of 65 nursing professionals. The technique used was the survey, and the instruments were the adapted Wagnild and Young Resilience Scale and the Nursing Job Satisfaction Questionnaire. The findings revealed that, regarding resilience, 56.9% of respondents presented a low level, followed by 21.5% and 15.4% with a moderate and very low level, respectively. High 3.1% and very high 3.1% levels were also determined. Regarding job satisfaction, 73.8% of the professionals were dissatisfied, while 20% indicated being very dissatisfied. Additionally, 3.1%, 1.5%, and 1.5% reported being neither satisfied nor dissatisfied, satisfied, and very satisfied, respectively. It was concluded that there is a statistically significant high positive relationship between resilience and job satisfaction ($r=0.758$) in nursing professionals.

Keywords: Nursing professionals, resilience, and job satisfaction.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Los profesionales de salud enfrentan situaciones críticas al estar expuestos constantemente a situaciones dolorosas, como la muerte y la alta demanda asistencial, debido a la interacción con pacientes en estado crítico y con patologías desconocidas; esta situación, a su vez, puede llevar a una insatisfacción laboral. Durante la pandemia causada por el coronavirus (COVID-19), a nivel global, el 23% de los profesionales sanitarios de primera línea padecieron depresión y ansiedad y el 39% padecieron insomnio [1]. Aunque la resiliencia es fundamental para manejar el estrés y superar adversidades, no siempre es suficiente para contrarrestar los efectos negativos de la insatisfacción laboral [2].

A nivel mundial, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) reconoció la resiliencia y dedicación del personal de enfermería, especialmente en el transcurso de la pandemia de COVID-19. En primer lugar, destacó su pasión, conocimiento y amor en la atención primaria de salud [3]. Asimismo, la OPS indicó que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo firmes y estables, estos son esenciales para el desarrollo y la productividad. En contraste, las condiciones de trabajo inseguras o peligrosas pueden provocar accidentes, enfermedades y muertes, lo que genera insatisfacción y afecta negativamente la productividad [4].

A nivel internacional, la resiliencia se describe como la habilidad para enfrentar y adaptarse a la adversidad, situaciones traumáticas, intimidantes o fuentes de estrés, como problemas familiares, de salud o laborales. En el caso del personal de salud, implica tanto el compromiso y esfuerzo individual como el respaldo por parte de la organización. Los elementos esenciales para fortalecer la resiliencia incluyen el apoyo social, la confianza en uno mismo, el equilibrio entre vida personal y laboral, el cuidado personal, el humor, el optimismo y una perspectiva realista [5]. Un estudio en Finlandia destacó la importancia de la resiliencia en enfermeras a lo largo de la pandemia (COVID-19) [6].

Al respecto, una investigación en Líbano, dio a conocer un nivel moderado de resiliencia entre el personal de enfermería. Además, se evidenció que niveles

bajos de resiliencia se asociaron al agotamiento laboral [7]. Otro estudio en el Reino Unido, mostró que solo el 18,9% poseía un nivel de resiliencia en el extremo inferior de la escala y por debajo, el 65% poseía un nivel de resiliencia moderado o moderadamente alto, con una puntuación media general de 82 puntos, lo que significó que las enfermeras poseían algunas características de la resiliencia, pero necesitan fortalecerse. Además, la resiliencia presentó una relación estadística negativa significativa tanto con la ansiedad como con la depresión [8].

Ahora bien, la satisfacción laboral se lleva a cabo cuando el empleado percibe que tiene estabilidad laboral y crecimiento profesional, esto implica que se siente satisfecho en el trabajo, porque cumple sus expectativas del individuo; los factores intrínsecos que relacionan la satisfacción laboral es la autonomía y el trabajo significativo lo que indica el bienestar en el lugar de trabajo [9]. Se identificaron tres atributos definitorios de la satisfacción laboral del profesional enfermero: empoderamiento psicológico, autoeficacia y factores motivacionales (logro, reconocimiento, responsabilidad, avance, trabajo y crecimiento) [10].

En cuanto a lo mencionado, en Malasia, se observó que el 92% de las enfermeras se mostraron satisfechas con su trabajo; sin embargo, aquellas que manifestaron insatisfacción experimentaban altos niveles de estrés y depresión [11]. Cabe destacar, que los niveles de satisfacción laboral en enfermeras varían según el país, por ejemplo, la insatisfacción laboral de las enfermeras en los Estados Unidos se ha reportado como la más alta (41%), en contraste en Alemania se han reportado valores más bajos. Ahora, en general, los investigadores descubrieron que la satisfacción laboral de las enfermeras en los países desarrollados era mayor que la de sus contrapartes en los países menos desarrollados [12].

Además, en China, exploraron la relación de resiliencia y satisfacción laboral en una muestra de 1043 enfermeras de hospitales, revelando que la atención plena de las enfermeras estaba en un nivel medio-alto, en cambio el afecto positivo, la resiliencia y la satisfacción laboral estaban en niveles medios. Las puntuaciones mostraron fuertes correlaciones positivas, y la atención plena de las enfermeras [13]. Por otra parte, en EE.UU, un estudio reveló que existe correlación positiva entre la satisfacción laboral y la resiliencia. En este contexto, un adecuado

ambiente laboral no solo puede promover el bienestar psicológico, sino también reducir el estrés traumático y mejorar la atención [14].

A nivel de Latinoamérica, un estudio en Brasil, determinó que el 54,5% de enfermeros exhibieron resiliencia moderada y 36,4% alta, además el 73,5% estaban en peligro de exposición al estrés ocupacional [15]. Otro estudio, en el mismo país, mostró que el 54,5% de las enfermeras presentaban resiliencia moderada y el 36,4% un nivel alto de resiliencia. Además, un estudio en Argentina, evidenció una correlación positiva entre los efectos indirectos de la resiliencia sobre la satisfacción laboral, con intervención de variables moderadoras como la edad y la antigüedad laboral [16].

A nivel nacional, se menciona que la satisfacción en el trabajo, resulta del bienestar y la felicidad de los empleados, la misma que tiene un impacto directo en el rendimiento de la empresa. En este sentido, en Madre de Dios, la satisfacción laboral en enfermeras fue de 75,2%, la cual se basó en aspectos fisiológicos, psicológicos y ambientales e incluyó condiciones básicas y sobre las condiciones laborales el 96,1% sostuvo que es buena la supervisión y la seguridad, como elementos motivacionales [17]. Además, se encontró que en un hospital público el 58,8% de las enfermeras estaban satisfechas y el 41,2% mostraban insatisfacción y respecto a la variable resiliencia está fue alta, moderada y baja para el 64,7%, 30,9% y 4,4% de los participantes, respectivamente [2].

A nivel local, en el 2020 Chávez reveló que una relación estadística directa entre la resiliencia y la calidad de vida, indicando que la resiliencia engloba una vista alternativa a las estrategias de afrontamiento, es decir conlleva a tomar acciones para superar un suceso con el fin de asumir las responsabilidades [18], en este sentido, Quinto en el 2022, mencionó que 65,7% de los participantes del estudio presentaron un nivel de estrés moderado, resaltando que, un nivel de estrés moderado a alto se origina cuando los agentes estresores superan la capacidad de afrontamiento siendo los más resaltantes: El sufrimiento, la incertidumbre y el cuidado brindado a los pacientes [19].

Por lo tanto, dichos profesionales de enfermería enfrentan desafíos constantes que afectan su satisfacción laboral y resiliencia, especialmente en entornos

hospitalarios, donde las condiciones son más adversas y los recursos limitados. Pese a la relevancia de estos factores, hay escasez de estudios que examinen su interrelación en este contexto. Esta falta de evidencia limita el desarrollo de estrategias efectivas para mejorar el bienestar laboral y la eficiencia en la atención de salud. Por ello, resulta indispensable investigar cómo la resiliencia influye en la satisfacción laboral para proponer estrategias de mejora que optimicen el entorno de trabajo y los servicios de salud.

Conforme al panorama actual de la investigación, se planteó la siguiente problemática, ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025?, y se consideró como hipótesis a la existencia una relación positiva significativa entre resiliencia y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025.

El objetivo general fue determinar la relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025, y como objetivos específicos: (i) Identificar los niveles de resiliencia en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025, (ii) Identificar el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.

Se obtuvieron como principales resultados, que existe una correlación positiva alta estadísticamente significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería ($r=0.758$). Además, el nivel de resiliencia en el 56.9% de los encuestados fue bajo, seguido de un 21.5% y 15.4% con un nivel moderado y muy bajo, respectivamente, asimismo, se determinaron niveles alto (3.1%) y muy alto (3.1%), en lo que respecta a la variable satisfacción laboral, el 73.8% de los profesionales se encontró insatisfecho, mientras que el 20% indicó estar muy insatisfecho, además, el 3.1%, 1.5% y 1.5%, evidenciaron estar ni satisfechos ni insatisfechos, satisfechos y muy satisfecho.

La investigación se estructuró por capítulos. Capítulo I, introducción que engloba el planteamiento de la problemática, pregunta del problema, hipótesis y objetivos. Capítulo II, asociado al marco teórico. Capítulo III, vinculado al marco metodológico. Capítulo IV, que aborda los resultados y discusión. Capítulo V,

que exhibe las conclusiones y recomendaciones. Referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Nivel Internacional

Piotrowski A, et al., en Polonia, en el año 2022, llevaron a cabo un estudio "Resiliencia, estrés ocupacional, satisfacción laboral e intención de abandonar la organización entre enfermeras y parteras durante la pandemia de COVID-19", este estudio cuantitativo incluyó a 390 enfermeras y utilizó medidas como la Escala de estresores laborales y la Escala breve de afrontamiento de resiliencia. Los hallazgos evidenciaron que el 25% de los participantes informaron una alta intención de rotación y una baja satisfacción laboral. Además, se encontró que la resiliencia se vinculó positivamente con la satisfacción laboral de las enfermeras. Se concluyó que la experiencia laboral se asoció negativamente con la intención de abandonar el trabajo [20].

Unjai S, et al., en Australia, en el año 2022, realizaron una revisión sobre "Satisfacción por compasión, resiliencia y pasión por el trabajo entre enfermeras y médicos en unidades de cuidados intensivos". Con el fin de identificar, evaluar y sintetizar la evidencia sobre la prevalencia, los factores asociados y las intervenciones dirigidas a mejorar estos aspectos en el personal médico. La revisión abarcó 37 estudios publicados entre 2011 y 2021, seleccionados mediante búsquedas exhaustivas. Los resultados revelaron una correlación positiva entre la satisfacción por la compasión y la resiliencia ($p < 0,05$). Los autores concluyeron que la satisfacción, la resiliencia y la pasión por el trabajo en la UCI son importantes [14].

Martínez RJ, et al., en México, en el año 2021, realizaron un estudio denominado "Resiliencia asociada a factores de salud mental y sociodemográficos en enfermeros mexicanos durante COVID-19" con el objetivo de evaluar la resiliencia entre enfermeros mexicanos. Se realizó un análisis transversal en el que se incluyeron a 556 participantes, quienes respondieron un cuestionario en línea vinculado con la resiliencia. Los resultados mostraron niveles bajos de resiliencia en el personal más joven,

lo que llevó a la conclusión de que la resiliencia es crucial para la buena salud mental de los enfermeros, además de permitir identificar a los grupos en riesgo [21].

Yingnan Z, et al., en China, en el año 2021, llevaron a cabo una investigación titulada "Relación entre satisfacción laboral, resiliencia y apoyo social con la intención de rotación de las enfermeras, según la teoría del comportamiento planificado: un enfoque mediante modelado de ecuaciones estructurales". La investigación fue descriptiva y transversal, incluyendo 350 enfermeras de tres hospitales. Los hallazgos mostraron que la resiliencia influye indirectamente en la intención de rotación, a través de la satisfacción laboral y el apoyo social ($p < 0,05$). Estos factores también afectan directamente la intención de dejar el empleo ($p < 0,05$). Se concluyó que el modelo es efectivo y establece un marco para futuros estudios [22].

Xingling L, et al., en China, en el año 2020, investigaron la "Atención plena y satisfacción laboral entre enfermeras hospitalarias: el papel mediador del afecto positivo y la resiliencia". Buscaron entender cómo la atención plena afecta la satisfacción laboral de las enfermeras, considerando el rol mediador del afecto positivo y la resiliencia. Con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, participaron 1043 enfermeras. Los hallazgos revelaron niveles moderados a altos de atención plena, afecto positivo, resiliencia y satisfacción laboral, con correlaciones positivas significativas entre estas variables ($p < 0,05$). El estudio concluyó que la atención plena influye en la satisfacción laboral, a través del afecto positivo y la resiliencia [23].

Da Silva SM, et al., en Brasil, en el año 2020, llevaron a cabo el estudio "Factores relacionados con la resiliencia en trabajadores de enfermería en el contexto hospitalario" para evaluar el nivel y los factores asociados con la resiliencia en el personal de enfermería dentro de un entorno hospitalario. Mediante un análisis transversal realizado con 375 participantes del hospital universitario de São Paulo, recopilaron datos utilizando un cuestionario. Los hallazgos mostraron que el 45,3% de los participantes tenían un nivel de resiliencia bajo a moderado, mientras que el 39,5%

presentó un nivel alto. En conclusión, determinaron que la resiliencia en el personal de enfermería oscila entre moderada y alta [24].

A nivel nacional

Contreras MR y Melgar F, en Perú, en el año 2024, precisaron un estudio “Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”, cuyo fin fue analizar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja. Este estudio descriptivo y correlacional, con diseño transversal, incluyó a 67 enfermeras de un total de 110. La resiliencia se evaluó mediante la “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young” y la satisfacción laboral con un cuestionario. Los hallazgos, mostraron una correlación estadística positiva ($r=0,431$; $p=0,000$). Esto indica que una mayor resiliencia está asociada a un alto nivel de satisfacción laboral [25].

Solórzano, C, en Perú, en el año 2022, en su estudio “Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de un centro quirúrgico, Hospital Regional Huánuco, 2022”, tuvo como propósito identificar la asociación entre resiliencia y satisfacción laboral en las enfermeras del hospital mencionado, con un enfoque cuantitativo y diseño observacional transversal, incluyó a 70 enfermeras. recolectó datos y utilizó la “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young” y un cuestionario de satisfacción laboral. Los datos, analizados con IBM SPSS Statistics v.25 a través de la correlación de Spearman, revelaron una relación estadística positiva entre resiliencia y satisfacción laboral. La conclusión es que una mayor resiliencia está relacionada con un alto nivel de satisfacción laboral [26].

Zelada, JB, en el Perú, en el año 2022, precisó un estudio titulado “Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 de un hospital público”, cuyo fin fue analizar la asociación entre la satisfacción en el trabajo y la resiliencia entre los profesionales de enfermería. El estudio cuantitativo y descriptivo, con un diseño correlacional, involucró a 68 enfermeras, donde se utilizaron cuestionarios para evaluar tanto la satisfacción laboral como la resiliencia. Los hallazgos mostraron que el 58,82% de los participantes estaban satisfechos con su trabajo y el 64,71% mostraban un nivel alto de

resiliencia. El autor concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables ($p = 0.049 < \alpha = 0.05$) [27].

Llerena DR y Valdivia AB, en el Perú, en el año 2021, investigaron la “Resiliencia y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Socabaya Arequipa” con el propósito de analizar la correlación entre las variables. La metodología utilizada fue de nivel correlacional con un diseño no experimental, y una muestra de 120 trabajadores, empleando la Escala de resiliencia y el Cuestionario de compromiso organizacional. En cuanto a la variable resiliencia se visualizó que la dimensión prevalente fue confianza (65,8%) y en la variable compromiso la dimensión prevalente fue normativa (66,7%). Se concluyó que existe una relación estadística entre la resiliencia y el compromiso organizacional [28].

Diaz EY, en el Perú, en el año 2021, investigó “Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa alimentaria durante la pandemia por COVID-19 – Lima, 2021”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa alimentaria. El método general fue el descriptivo, tipo de estudio básico y nivel correlacional; la muestra se integró por 120 colaboradores. Para la recolección de información se administraron la escala de resiliencia y la escala de satisfacción laboral. Los hallazgos mostraron un nivel de satisfacción laboral bajo, medio y alto para el 30,8%, 43,3% y 25,8%, respectivamente. Para la variable resiliencia se encontró que el 40% tuvo un nivel medio, seguido de un nivel bajo (30,8%) y alto (29,2%). Se concluyó que existe una relación estadística entre resiliencia y satisfacción laboral [29].

Alvarez DA y Pacheco CI, en el Perú, en el año 2021, investigaron el “Estrés laboral y resiliencia en trabajadores operarios de una empresa privada de San Martín de Porres, 2021”. Con el fin de determinar la relación que entre estrés laboral y la resiliencia en los trabajadores, para ello utilizaron una muestra de 120 participantes, donde aplicaron un diseño no experimental de tipo correlacional, los instrumentos que se utilizaron fueron: La escala de Estrés laboral de la OIT – OMS y la escala de Resiliencia de Connor y

Davidson. Con respecto a los hallazgos, se demostró que no existe una relación entre la variable estrés laboral y resiliencia, según el Rho de Spearman donde se obtuvo una significancia de ,236 y un tamaño del efecto de 0,01 [30].

Martínez MR et al., en el Perú, en el año 2020, ejecutaron un estudio titulado "Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, Huancayo, 2018". Con el fin de evaluar el grado de satisfacción laboral entre los enfermeros, la investigación fue de nivel descriptiva y de tipo básica con una muestra de 103 enfermeros. Los resultados indicaron que la satisfacción laboral general fue calificada como regular, con un 34%, al igual que en las siete dimensiones evaluadas. En particular, la dimensión de condiciones laborales y/o remunerativas también recibió una calificación regular del 37%. El estudio concluyó que existe una satisfacción laboral predominantemente regular entre el personal de enfermería [31].

2.2. Bases conceptuales

2.2.1. Bases teóricas

La Teoría de la Resiliencia Multigeneracional (MRT)

Fue formulada por Yasir Mohammed y colaboradores en 2025 con el fin de explicar cómo la resiliencia se transmite y fortalece a lo largo de distintas generaciones. A diferencia de los enfoques centrados en el individuo, este modelo sostiene que la resiliencia se construye mediante procesos colectivos y culturales, donde las experiencias de resistencia frente a la adversidad vividas por generaciones anteriores se transforman en un legado que dota de recursos adaptativos a sus descendientes. Esta perspectiva ha resultado relevante en grupos vulnerables, donde las narrativas históricas son determinantes para sostener la capacidad de adaptación [32].

La transmisión de resiliencia ocurre a través de mecanismos culturales y sociales como los relatos orales, los rituales colectivos, las prácticas espirituales y los sistemas de creencias. Estos elementos actúan como vehículos de memoria histórica, reforzando

la identidad y la cohesión de los grupos frente a crisis sociales o ambientales. De este modo, la resiliencia multigeneracional no se limita a la superación individual de la adversidad, sino que se convierte en un proceso comunitario e interconectado, donde el sentido de pertenencia y las tradiciones colectivas juegan un papel fundamental en la capacidad de resistir y prosperar [32].

Además, la MRT subraya que la resiliencia es un proceso dinámico y evolutivo, renovado con cada generación. Se manifiesta en tres niveles: individual, mediante la interiorización de valores y significados; familiar, a través de la cohesión y el apoyo emocional; y comunitario, por medio de la participación activa en prácticas y rituales compartidos. Con ello, la teoría ofrece una visión amplia y culturalmente enraizada de la resiliencia, aportando herramientas conceptuales que permiten diseñar intervenciones más sensibles al contexto social y a la memoria histórica de los pueblos [32].

Teoría del Modelo de Proceso de Betty Neuman

El Modelo de Sistemas de Betty Neuman (1970) aplica a la satisfacción laboral al considerar a los empleados como sistemas en interacción con su entorno, influenciado por factores estresantes (internos, como el estado psicológico y físico; y externos, como el ambiente y las relaciones laborales), el modelo propone intervenciones en tres niveles: prevención primaria – entorno saludable, secundaria – resolver problemas y terciaria – brindar apoyo, para mantener el equilibrio y bienestar laboral [33].

El modelo de Betty Neuman, fundamentado en la teoría de sistemas, considera a los empleados como sistemas abiertos en interacción constante con su entorno laboral. Factores estresantes, como la sobrecarga de trabajo, pueden afectar negativamente la satisfacción laboral. Evaluar y mejorar el bienestar físico, psicológico y social ayuda a restablecer el equilibrio y aumentar la satisfacción en el trabajo [34].

La intervención en el modelo de Neuman se clasifica en tres niveles: prevención primaria, secundaria y terciaria. La prevención primaria precede a la respuesta del sistema a un factor estresante e implica la promoción y el mantenimiento de la salud. La prevención secundaria se centra en prevenir el daño al núcleo central después de que el sistema reacciona a un factor estresante, fortaleciendo las líneas internas de resistencia. La prevención terciaria entra en juego después de tratar el sistema a través de la prevención secundaria, con el objetivo de agregar energía al sistema o reducir la energía requerida para la regeneración facilitadora [35].

Además, el modelo de Neuman incorpora los conceptos de reacción y reconstrucción. El grado de reacción significa el nivel de inestabilidad del sistema resultante de la avalancha de factores estresantes contrarrestados por la línea de defensa natural del cuerpo. La restauración se refiere al retorno y mantenimiento de la estabilidad del sistema después de una reacción estresante. Neuman postula que la salud del cliente equivale a la estabilidad óptima del sistema, lo que representa el pináculo de la salud. Introduce un continuo de salud, en el que un exceso de energía requerida sobre la energía disponible impulsa al sistema del cliente hacia la enfermedad y la muerte [35].

El Modelo de Sistemas de Betty Neuman se asocia con la resiliencia y satisfacción laboral de enfermeros en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas en 2025. Asimismo, considera a los empleados como sistemas interactivos afectados por factores internos y externos. Propone intervenciones en tres niveles: primaria, secundaria y terciaria, para mejorar su bienestar y satisfacción [33].

2.2.2. Resiliencia

a. Definición

La resiliencia se define como la capacidad para enfrentar, adaptarse y evolucionar frente a impactos, mientras mantiene el control sobre su estructura y funciones [36]. La capacidad de

absorción se entiende como la facultad del sistema para continuar ofreciendo sus servicios sin alterar su volumen, calidad ni equidad, aun cuando haya sufrido algún tipo de perturbación. Por otro lado, la capacidad adaptativa alude a la posibilidad de que quienes forman parte del sistema mantengan la atención brindada, aunque deban operar con recursos limitados o reorganizados, lo que implica realizar ajustes internos. Finalmente, la capacidad transformadora describe la aptitud del sistema para modificar sus funciones y estructuras a fin de responder adecuadamente a contextos que cambian de manera constante [37].

b. Factores

La resiliencia se entiende como un proceso en constante evolución, que cambia a medida que transcurre la vida y responde a múltiples influencias. Dentro de ese desarrollo, intervienen dos pilares esenciales: por un lado, los aspectos internos relacionados con la solidez individual, y por otro, las condiciones externas, entre ellas el respaldo proveniente del entorno familiar, social y cultural [38].

- ✓ **Factores internos:** La solidez personal se configura como un componente esencial en el desarrollo de la resiliencia, ya que engloba atributos individuales, tales como la autovaloración y el control emocional que posibilitan afrontar escenarios complejos con una mayor efectividad. Esta estabilidad interna, además, potencia la habilidad de adaptación a contextos adversos, facilitando procesos de crecimiento y fortalecimiento continuo a lo largo del tiempo [38].
- ✓ **Factores externos:** Asimismo, el respaldo proveniente del entorno familiar, social y cultural constituye un elemento externo de gran peso en la construcción de la resiliencia. El contexto en el que se desenvuelve una persona incluida la

red de apoyo y los recursos culturales a los que tiene acceso— brinda contención y estabilidad; en consecuencia, estos componentes no solo fortalecen la capacidad resiliente, sino que también contribuyen a su progresiva consolidación a lo largo de las distintas etapas de la vida [38].

c. Tipos

Las expresiones de la resiliencia abarcan diversos modos a través de los cuales un individuo logra reorganizarse y actuar frente a circunstancias adversas. Entre estas formas, se distinguen la resiliencia anómica, regenerativa, adaptativa y floreciente, tipologías que posibilitan caracterizar las diferentes maneras de afrontar y superar situaciones complejas [38].

- ✓ **Resiliencia anómica:** En primer término, la resiliencia anómica se distingue por la presencia de un estado persistente de desorganización y ausencia de rumbo. En este escenario, los individuos experimentan desorientación y desconcierto, lo cual limita su capacidad para definir estrategias que les permitan afrontar las dificultades y conservar un equilibrio emocional estable [38].
- ✓ **Resiliencia regenerativa:** Por su parte, la resiliencia regenerativa alude a la presencia de dificultades recurrentes en el proceso de afrontamiento; no obstante, estas se manifiestan junto con intentos constantes por recomponerse. A pesar de los tropiezos o retrocesos, los individuos mantienen esfuerzos sostenidos para restablecer su estabilidad, lo que finalmente les permite continuar avanzando [38].
- ✓ **Resiliencia adaptativa:** Asimismo, la resiliencia adaptativa se manifiesta cuando el individuo recurre a estrategias pertinentes para manejar los desafíos que enfrenta. Quienes desarrollan este tipo de respuesta emplean recursos y

conductas ajustadas a las circunstancias, lo cual favorece su capacidad para afrontar y superar las dificultades de manera eficaz [38].

- ✓ **Resiliencia floreciente:** Finalmente, la resiliencia floreciente se evidencia cuando las estrategias de afrontamiento se ponen en marcha de forma constante y eficaz. Esta dinámica no solo impulsa un desarrollo personal sostenido, sino que también fortalece progresivamente la capacidad para afrontar desafíos futuros, favoreciendo un crecimiento profundo y continuo en el individuo [38].

d. Dimensiones

- ✓ **Regocijo personal**

El regocijo personal puede concebirse como una sensación de bienestar que emerge cuando el individuo logra destinar momentos exclusivamente para sí, incluso en medio de una rutina caracterizada por la prisa y múltiples demandas. En contextos donde prevalecen la presión y la urgencia, estos espacios tienden a volverse escasos, ya que la ausencia de tiempo para atender necesidades propias o realizar actividades gratificantes genera tensión emocional y sensación de agotamiento [39].

- ✓ **Ecuanimidad**

La ecuanimidad hace referencia a la habilidad de conservar una postura calmada y equilibrada incluso en situaciones adversas. Esta característica se manifiesta cuando el individuo mantiene una relación armoniosa consigo mismo, experimentando tranquilidad en su propia compañía. Dicho estado emocional se sustenta en un nivel firme de autoconfianza que proporciona seguridad interior y se fortalece mediante la perseverancia [40].

- ✓ **Sentirse bien en soledad**

Sentirse a gusto en momentos de soledad supone valorar la propia compañía, lo cual brinda un estado de calma sin

requerir la presencia de otras personas. Este espacio personal, además, favorece la reflexión interna y el proceso de autoconocimiento, fortaleciendo así la autonomía afectiva. Como consecuencia, el individuo adquiere una mayor capacidad para afrontar dificultades con resiliencia y desarrollar un bienestar que, al no depender de vínculos externos, enriquece de manera notable su vida emocional y personal [41].

✓ **Confianza personal**

La confianza personal no solo potencia la autonomía del profesional de enfermería en el ejercicio de sus competencias clínicas al afrontar distintos retos, sino que también contribuye a fortalecer la integración dentro del equipo de atención. Esta seguridad interna facilita una mejor adaptación ante escenarios psicológicos exigentes, favoreciendo un clima de trabajo más cooperativo y eficaz. En su conjunto, estos atributos incrementan la capacidad del enfermero para brindar cuidados de alto nivel y gestionar adecuadamente las demandas emocionales y laborales propias de su práctica [42].

✓ **Perseverancia**

La perseverancia en la observación, el análisis, la práctica y la intervención se constituye como un elemento fundamental dentro del Proceso de Atención de Enfermería. Este requerimiento implica que los profesionales encargados del cuidado mantengan un compromiso constante y disciplinado con sus labores, incluso cuando ocupan cargos de alta responsabilidad, como sucede en las jefaturas de sanidad en Cuba. En contextos de elevada exigencia, cumplir plenamente con estas funciones resulta crucial para adoptar decisiones oportunas y sostener tanto las acciones científicas como la atención inmediata ante emergencias de salud [43].

e. Evaluación

En el entorno hospitalario, la resiliencia se reconoce como un componente fundamental, puesto que permite afrontar y superar situaciones difíciles. Dicha capacidad favorece el aprendizaje derivado de circunstancias adversas y contribuye a estar mejor preparado ante posibles retos futuros [44]. La medición de la resiliencia en el ámbito de la salud mental implica el examen de diversos aspectos psicológicos y emocionales que permiten comprender de qué manera una persona afronta y se ajusta a situaciones difíciles.

Para este análisis se emplean distintas herramientas, entre las que se incluyen entrevistas clínicas, instrumentos estandarizados como la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) y la Brief Resilience Scale (BRS) así como autoevaluaciones y observaciones conductuales [45, 46]. Mediante estos métodos es posible evaluar componentes como la seguridad personal, el control de las emociones, la capacidad de ajuste a los cambios y la forma en que se gestionan la presión y la ansiedad. Asimismo, se incorporan variables del entorno, entre ellas la red de apoyo, puesto que desempeñan un papel decisivo en la habilidad de un individuo para afrontar y superar dificultades [45].

Evaluar la resiliencia es clave para identificar fortalezas y áreas de mejora, ayudando a las personas a desarrollar mejores mecanismos de afrontamiento frente a las adversidades. Además, la evidencia sugiere que la resiliencia podría ayudar a mantener características psicológicas saludables cuando, de lo contrario, las enfermeras podrían experimentar altos niveles de estrés o agotamiento [47]. Para la presente investigación se utilizó a la resiliencia como una variable a estudiar, la misma que tendrá que llegar a medirse mediante un cuestionario de Wagnild y Young (1993), adaptada y validada en Perú por Gómez en 2019 [48].

2.2.3. Satisfacción laboral

a. Definición

La satisfacción en el trabajo se define como un estado emocional favorable que resulta de la percepción personal de las experiencias laborales. Este estado se forma cuando los individuos valoran su entorno laboral y sus vivencias asociadas [49]. La investigación sugiere que hay una relación positiva entre las emociones positivas y la satisfacción en el trabajo, un vínculo que también se observa en el caso de las enfermeras en sus roles profesionales [50].

b. Factores

El estado de bienestar de los profesionales de la salud está condicionado por diversos factores que pueden influir en su motivación y en la calidad de su labor. Entre ellos destacan la sobrecarga de actividades, la fatiga emocional derivada del uso continuo de equipos de protección, la evolución negativa de algunos pacientes y las repercusiones que estas situaciones tienen en su estabilidad emocional [51].

- ✓ **Sobrecarga laboral:** La acumulación desmesurada de actividades ocurre cuando el personal sanitario debe asumir un volumen de funciones superior al que puede manejar adecuadamente. Esta situación tiende a generar cansancio físico y mental, lo cual termina afectando tanto su rendimiento como su estado general, además de disminuir la eficacia en sus labores [51].
- ✓ **Estrés por equipos de bioseguridad:** El uso continuo de los equipos de protección genera una presión adicional que complica la capacidad de los profesionales para ajustarse a sus tareas. Como efecto, esta incomodidad sostenida incrementa su sensación de malestar y repercute de forma desfavorable en su desempeño y en la facilidad con la que desarrollan sus actividades diarias [51].

- ✓ **Deterioro de pacientes:** La evolución desfavorable del estado de los pacientes representa una exigencia intensa, tanto en el plano emocional como en el físico, para el personal sanitario. Esta situación tiende a incrementar la tensión a la que están expuestos, lo cual puede repercutir negativamente en la calidad de sus labores y en su estabilidad personal dentro del entorno laboral [51].
- ✓ **Motivación:** La motivación constituye un elemento clave para que el personal de salud realice sus funciones de manera óptima. Cuando este impulso disminuye, también lo hace su nivel de dedicación y eficiencia, lo cual termina influyendo de forma desfavorable en su bienestar laboral y en la calidad global de su desempeño [51].
- ✓ **Relaciones interpersonales en el entorno laboral:** Las relaciones interpersonales entre colegas influyen de manera importante en la satisfacción laboral. Un ambiente de trabajo positivo y colaborativo reduce el estrés y mejora la calidad del trabajo, creando así un entorno más saludable y eficiente [51].
- ✓ **Calidad del equipamiento:** El estado de los instrumentos y herramientas disponibles en los establecimientos de salud incide de manera directa en cómo los trabajadores valoran su labor diaria. Cuando el equipamiento no reúne las condiciones necesarias, las tareas se vuelven más complejas, lo que puede provocar molestias, sentimientos de insatisfacción y una reducción en la eficiencia con la que se atienden los servicios médicos [51].

c. Tipos

En el entorno laboral, se identifican dos manifestaciones de la satisfacción; una de ellas se refiere a las actitudes favorables que muestran la conformidad del empleado con su desempeño y sus condiciones de trabajo.

- ✓ **Actitudes positivas o favorables:** Cuando un trabajador mantiene una percepción favorable sobre sus tareas, experimenta un elevado nivel de satisfacción en su puesto; en consecuencia, quienes muestran esta postura tienden a estar más motivados y conformes. Ello se traduce en un mejor rendimiento y mayor involucramiento, así como en una actitud más abierta para cooperar y asumir nuevas funciones [52].
- ✓ **Actitudes negativas o desfavorables:** Por otro lado, cuando el trabajador desarrolla una percepción desfavorable de sus labores, esto evidencia un nivel bajo de satisfacción. En estas situaciones, es común que surjan sentimientos de desánimo y malestar, lo que termina disminuyendo tanto el desempeño como el grado de implicación. Este escenario suele originarse por ambientes laborales poco favorables o por la ausencia de valoración hacia el esfuerzo realizado [52].

d. Dimensiones

- ✓ **Desarrollo de funciones**

El trabajo del profesional de enfermería se desarrolla en el ámbito de la salud, donde la capacidad de actuar de forma autónoma es una competencia clave, pues esta independencia les permite tomar decisiones importantes durante la atención. Dicho margen de acción no solo supone ejecutar procedimientos sin supervisión, sino también aplicar sus conocimientos especializados y recurrir a la evidencia científica vigente para sustentar cada intervención [53].

- ✓ **Interacción con el jefe inmediato**

El vínculo que se establece con el superior directo influye de manera decisiva en la forma en que se desarrolla el trabajo. Para que el personal operativo perciba que su labor es apreciada, resulta indispensable que el líder mantenga una actitud cercana y ofrezca comentarios orientados a mejorar. A su vez, reconocer los esfuerzos del trabajador no solo

incrementa su nivel de satisfacción, sino que fortalece su motivación interna y se refleja en un mejor desempeño. [54].

✓ **Oportunidades de progreso**

Las posibilidades de crecimiento profesional están estrechamente vinculadas al nivel de reconocimiento y a las recompensas económicas, dado que ambos elementos abren camino a un mayor desarrollo personal y laboral. En el ámbito de la enfermería, ofrecer oportunidades no solo se traduce en optimizar la calidad del servicio y promover la capacitación constante, sino también en construir un entorno que impulse la evolución profesional del personal [55].

✓ **Remuneraciones e incentivos**

Las compensaciones económicas y los estímulos laborales constituyen elementos clave para elevar tanto la calidad del servicio en salud como el nivel de satisfacción del personal. Cuando los trabajadores consideran que la retribución que reciben es acorde con el esfuerzo que realizan, su satisfacción tiende a incrementarse; por el contrario, la percepción de ingresos insuficientes genera descontento, lo que puede repercutir en un desempeño menos favorable y, en consecuencia, afectar la atención brindada a los pacientes [56].

✓ **Interrelación con los compañeros de trabajo**

La interacción entre los profesionales de enfermería se sustenta en un intercambio comunicativo claro y recíproco. Prestar atención a las inquietudes y emociones de los compañeros favorece la cooperación y fortalece la dinámica grupal; mantener un diálogo transparente y abierto reduce las posibilidades de malentendidos y contribuye a crear un entorno de apoyo, indispensable para brindar una atención segura y de calidad. Por el contrario, la falta de habilidades comunicativas puede generar tensiones y debilitar la unidad del equipo [57].

✓ **Ambiente de trabajo**

El clima laboral hace referencia a la forma en que los trabajadores perciben el entorno en el que realizan sus funciones, percepción que se ve moldeada por elementos personales y por las dinámicas internas de la organización. Para elevar los niveles de satisfacción en el trabajo, resulta esencial que la dirección impulse una identidad institucional sólida, brinde respaldo continuo y promueva un ambiente armonioso [58].

✓ **Seguridad ocupacional**

Hace referencia al conjunto de medidas, normas y procesos destinados a salvaguardar la integridad física y psicológica de los trabajadores dentro de su entorno de trabajo, estas acciones buscan prevenir accidentes, enfermedades ocupacionales y situaciones de riesgo que lleguen a afectar el desempeño del personal o comprometer su salud [59].

Asimismo, Vásquez [60] menciona que la seguridad en el trabajo promueve un ambiente más ordenado y eficiente ya que los empleados se sienten más protegidos al saber que sus condiciones laborales son controladas y seguras, este enfoque no solo cumple una función legal y ética, sino que también repercute en la reputación organizacional.

✓ **Bienestar personal**

Comprende el equilibrio físico, emocional y mental de los colaboradores, lo cual les permite desempeñar funciones de manera eficaz y satisfactoria e involucra también el sentirse valorado, motivado y en armonía dentro del lugar de trabajo [61]. Por su parte, Ostos [62] enfatiza que el bienestar personal tiene un impacto directo en la moral y el clima organizacional mejorando las relaciones interpersonales, reduciendo el estrés y fomentando un mayor sentido de pertenencia.

✓ **Infraestructura y materiales**

Hacen referencia a los espacios físicos, equipamiento y recursos que una organización pone a disposición de sus empleados para que puedan realizar sus tareas de manera segura, esto puede incluir desde las instalaciones hasta los insumos necesarios para cumplir con las funciones asignadas [63].

Contar con una infraestructura adecuada y materiales de calidad garantizan el desarrollo óptimo de actividades laborales, minimizar errores y evitar riesgos, aunado a ello una buena infraestructura contribuye a la comodidad del trabajador mientras que el acceso a materiales facilita la mejora en los procesos [64].

e. Evaluación

A nivel mundial existe una creciente preocupación por la satisfacción laboral de las enfermeras debido a su papel fundamental en la rotación del personal y al impacto potencial en la calidad y seguridad de la atención al paciente, además de que la baja satisfacción laboral es un factor que contribuye a que las enfermeras abandonen sus trabajos actuales y la profesión [65].

Para evaluar la satisfacción laboral se emplean diversas encuesta y entrevistas, entre ellas destacan el Cuestionario de satisfacción laboral de Melia y Peiró (1998), el Cuestionario Front Roja de Aranz J. (1988), la Escala de satisfacción laboral de Whitley y Putzier (1994) entre otros [66], este tipo de instrumentos evalúan el efecto mediador de la satisfacción laboral sobre la relación entre la identidad profesional, el desempeño laboral, el compromiso organizacional y la intención de abandonar el trabajo entre las enfermeras, así como los factores que influyen y las relaciones estructurales que la vinculan al estrés laboral [65].

A su vez continúan estableciéndose instrumentos relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras, y las revisiones

recientes se centran en un aspecto o una región geográfica; por ejemplo, la relación entre la satisfacción laboral y la delegación de tareas, el empoderamiento psicológico, el empoderamiento en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral general de las enfermeras [65]. Para poder evaluar la satisfacción laboral en las enfermeras en el presente trabajo se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral en Enfermería, basado en los autores Contreras y Melgar en el año 2022.

2.3. Definición de términos básicos

- **Adaptabilidad:** Implica ajustar estrategias y estructuras según las condiciones para alcanzar metas, promoviendo desarrollo y flexibilidad en diversos contextos [67].
- **Capacitación y desarrollo:** Capacitación en salud optimiza habilidades y competencias, reduce accidentes, mejora bienestar, y aumenta productividad, clave para el éxito [68].
- **Clima organizacional:** Es la percepción compartida del entorno laboral, influyendo en el comportamiento y adaptación de los empleados [69].
- **Desempeño profesional:** El desempeño profesional de una enfermera depende de sus conocimientos, habilidades y actitudes para tomar decisiones responsables en su rol [70].
- **Estrés laboral:** Reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales ante demandas laborales que exceden las competencias y habilidades de los empleados [71].
- **Motivación:** La motivación impulsa el esfuerzo hacia metas, mejorando el compromiso, trabajo en equipo, liderazgo, calidad del servicio y satisfacción laboral [72].
- **Reconocimiento laboral:** Valorar y visibilizar tareas en enfermería es esencial para evitar precarización y aumentar la satisfacción laboral. [73]
- **Relaciones interpersonales:** Basadas en comunicación efectiva, permiten a los profesionales influir en el comportamiento de salud y ajustar el cuidado individualmente [74].

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ámbito de estudio

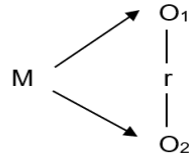
La investigación se llevó a cabo en el distrito de Chota, ubicado en el departamento de Cajamarca, Perú, con una extensión territorial de 261,75 km². Este distrito se sitúa en la zona central de la provincia homónima, teniendo como capital a la ciudad asentada en la meseta de Acunta. Chota, a una altitud de 2,388 metros sobre el nivel del mar y se localiza a 150 kilómetros al norte de la ciudad de Cajamarca y a 219 kilómetros al este de Chiclayo, en la región Lambayeque. El distrito cuenta con un clima tropical de altura, caracterizado por temperaturas frescas y variaciones significativas [75, 76].

La institución seleccionada en el estudio fue el Hospital José Hernán Soto Cadenillas, situado en Chota, es de categoría II-1, ubicado en el Jr. Ezequiel Montoya N° 718. Este Hospital, adscrito al Ministerio de Salud (MINSA) está clasificado de mediana complejidad, la cual dispone de un enfoque integral de salud en el proceso de la prevención, promoción recuperación y rehabilitación a usuarios de las provincias de Hualgayoc, Santa Cruz y Cutervo.

3.2. Diseño de investigación

Esta investigación adoptó un enfoque descriptivo correlacional con el fin de identificar el grado de relación o vínculo no causal entre dos o más variables. Inicialmente, se realizó una evaluación de las variables para recoger datos precisos. Después, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y análisis estadísticos, se determinó la conexión entre las variables. En este sentido, el objetivo ha sido descubrir patrones y asociaciones que permitan entender cómo están interrelacionadas. Así, se ha obtenido una visión más detallada del fenómeno estudiado [77].

El diseño metodológico se establece de la siguiente forma:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Resiliencia

O₂ = Satisfacción laboral en profesionales de enfermería

r = Relación entre ambas variables

La investigación fue de carácter básico, debido a que se centró en aumentar el conocimiento y avanzar en el campo de la ciencia. Este estudio se enfocó en examinar la resiliencia y la satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas en Chota durante 2025. El propósito ha sido profundizar el impacto de la resiliencia sobre la satisfacción laboral, contribuyendo así al avance del conocimiento en el área de la salud [78].

Por otro lado, la presente investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, el cual es fundamental para la medición precisa de las variables de estudio. Este enfoque posibilita la cuantificación de los datos mediante técnicas estadísticas que reflejan numéricamente las relaciones y magnitudes de los fenómenos investigados. A través de este método, se pueden realizar análisis detallados y objetivos de los datos, permitiendo obtener resultados que facilitan la comprensión de las tendencias y patrones en el área de estudio [79].

El diseño adoptado fue no experimental, dado que el investigador no intervino ni alteró las variables del estudio ni aplicó ningún tipo de tratamiento. En cuanto al corte, se realizó un estudio transversal, ya que la recolección de datos y la aplicación del instrumento se llevó a cabo en un solo punto en el tiempo. Esto implica que toda la información se recogió en una única ocasión, proporcionando una visión instantánea de las variables en ese momento específico sin considerar cambios previos o futuros [79].

3.3. Población, muestra y unidad de estudio

Población. El estudio estuvo conformado por todos los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota en 2025. Esta incluyó a 72 licenciados en enfermería [80].

Muestra. El estudio estuvo compuesto por 65 profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota en 2025. Este grupo de profesionales ha sido analizado para obtener datos relevantes sobre sus características y variables planteadas de acuerdo con los objetivos del estudio [81].

Se empleó el muestreo por conveniencia, ya que se incluyó a toda la población de interés que cumplió con los criterios de selección. En este caso, solo aceptaron 65 licenciados de enfermería ser parte del estudio de una población de 72 elegibles.

Unidad de estudio. Constituida por cada profesional de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas. Cada uno fue evaluado individualmente para determinar su nivel de resiliencia y satisfacción laboral, permitiendo un análisis detallado de estas variables en el contexto específico del hospital.

Criterios de inclusión. Profesionales de enfermería que:

- ✓ Laboran en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas durante el año 2025.
- ✓ Firmen el consentimiento informado para participar en el estudio.
- ✓ Profesionales que completen adecuadamente los cuestionarios sobre resiliencia y satisfacción laboral.

Criterios de exclusión. Licenciados en enfermería que:

- ✓ No completen correctamente los cuestionarios.
- ✓ No estén trabajando en el hospital durante el año 2025.
- ✓ No deseen participar voluntariamente en el estudio.

3.4. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Valor final
Resiliencia	La resiliencia en enfermería permite a los profesionales de la salud adaptarse a situaciones difíciles y mantener una atención efectiva [36].	Regocijo personal	Descubrir motivos para reír.	Rangos: 0 a 20 Resiliencia muy baja 20,1 a 40 Resiliencia baja 40,1 a 60 Resiliencia moderada 60,1 a 80 Resiliencia alta
			Sentir que mi vida tiene propósito.	
			Aceptar lo que no puedo cambiar sin lamentarlo.	
			Reconocer que no agradaré a todos y estar en paz con ello.	
		Ecuanimidad	Tener una visión a largo plazo con frecuencia.	
			Ser mi propio amigo y aliado.	
			Rara vez cuestionar el sentido de la vida.	
			Enfrentar los desafíos uno por uno.	
		Sentirse bien en soledad	Sentirme cómodo con la soledad cuando es necesaria.	
			Confiar más en mis propias capacidades que depender de los demás.	
			Analizar una situación desde distintos enfoques.	
		Confianza personal	Sentirme orgulloso(a) de mis logros simultáneos.	

			Manejar varias responsabilidades al mismo tiempo con eficacia.	80,1 a 100 Resiliencia muy alta
			Ser firme en mis decisiones.	
			Afrontar las dificultades con experiencia previa.	
			La confianza en mí mismo(a) me ayuda a superar momentos difíciles.	
			Ser una persona confiable en situaciones de emergencia.	
			Contar con la energía necesaria para cumplir mis deberes.	
		Perseverancia	Trazar planes con intención de llevarlos a cabo.	
			Resolver problemas de una forma u otra.	
			Mantener el interés en mis actividades.	
			Tener disciplina personal.	
			Forzarme a actuar incluso cuando no tengo ganas.	

			Obligarme a hacer cosas, aunque no quiera algunas veces	
			Encontrar soluciones en momentos complicados.	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral, son las emociones y actitudes de los empleados, el cual resulta esencial para el comportamiento dentro de las organizaciones y para evaluar la calidad del servicio [50].	Desarrollo de funciones	Tener metas y responsabilidades bien definidas.	Rangos: 0 a 36 Muy insatisfecho con su empleo 36,1 a 72 Insatisfecho 72,1 a 108 Ni satisfecho ni insatisfecho 108,1 a 144 Satisfecho 144,1 a 180 Muy satisfecho con su trabajo
			Contar con un servicio bien estructurado.	
			Desarrollar competencias y habilidades.	
			Comunicar información de manera oportuna.	
			Adaptarse a nuevas condiciones o contextos.	
		Interacción con el jefe inmediato	Valorar y reconocer el trabajo bien hecho.	
			Resolver problemas de manera creativa.	
			Poseer dominio técnico en el área de trabajo.	
			Fomentar la toma de decisiones de manera participativa.	
			Comunicar situaciones que impactan al equipo.	
		Oportunidades de progreso	Tener acceso a oportunidades de formación continua.	
Valorar la importancia de la capacitación.				

			Impulsar la formación del personal de enfermería.	
		Remuneraciones e incentivos	Percibir una remuneración justa y adecuada.	
			Atender las necesidades del personal.	
			Ser reconocida por los pacientes.	
			Recibir felicitaciones por el buen desempeño.	
			Ser motivada por las capacitaciones obtenidas.	
		Interrelación con los compañeros de trabajo	Contar con apoyo cuando se requiere.	
			Participar activamente en la coordinación de actividades.	
			Expresarse de forma sincera.	
			Mantener una comunicación efectiva.	
			Practicar el respeto entre compañeros.	
		Ambiente de trabajo	Conocer y aplicar las políticas institucionales.	
			Brindar un trato digno y respetuoso al personal.	
			Tener libertad para manifestar opiniones.	

			Actuar con serenidad ante situaciones difíciles.	
		Seguridad ocupacional	Disponer de vestimenta y materiales adecuados.	
			Contar con el equipamiento e instrumental necesarios.	
			Dar prioridad a la salud ocupacional.	
			Registrar las enfermedades laborales.	
			Ofrecer compensaciones por afecciones ocupacionales.	
		Bienestar personal	Otorgar beneficios al personal jubilado.	
			Desarrollar programas recreativos y de esparcimiento.	
			Contar con guarderías disponibles para el personal.	
			Implementar programas de integración familiar y laboral.	
		Infraestructura y materiales	Disponer de una infraestructura segura.	
			Tener iluminación y ventilación apropiadas.	
			Contar con áreas destinadas al descanso y refrigerio.	
			Disponer de un espacio específico para enfermería.	
			Tener a disposición los materiales y equipos necesarios.	

3.5. Descripción de la metodología

3.5.1. Métodos

Este estudio empleó el método hipotético-deductivo, iniciando con una hipótesis que se sometió a verificación mediante la recopilación y análisis de datos. Dichas hipótesis, concebidas como proposiciones tentativas, fueron sometidas a verificación mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados a la población de estudio, seguidos del procesamiento estadístico correspondiente. De este modo, el método permitió no solo describir la relación entre las variables analizadas, sino también explicar los fenómenos observados e identificar las posibles causas que inciden en el bienestar y desempeño laboral del personal [82].

Técnicas de recolección de datos

- **Encuesta:** Es una técnica de investigación ampliamente utilizada en las ciencias sociales y otras disciplinas para recolectar datos de manera sistemática. Su aplicación resultó pertinente porque facilitó medir de manera objetiva los niveles de resiliencia y satisfacción laboral a través de cuestionarios estructurados, garantizando la obtención de datos comparables y cuantificables. Esta técnica se eligió por su capacidad de recopilar percepciones individuales en un marco colectivo, posibilitando el análisis estadístico de la relación entre las variables planteadas en la investigación [83].

Procedimientos de recolección de datos

- Se gestionó el permiso correspondiente ante el director del Hospital José Hernán Soto Cadenillas para acceder al registro de trabajo de los enfermeros (Anexo 1).
- La muestra fue seleccionada a través de la conveniencia, es decir todos los enfermeros participaron del estudio. Para ello, se procedió a informarles el fundamento del estudio, con la aceptación del consentimiento informado (Anexo 2).

- Tras la recopilación de dicha información, se llevó a cabo la aplicación de la encuesta a los participantes del hospital en sus tiempos libres, entre la última semana del mes de enero y las dos primeras semanas del mes de febrero del año 2025.

3.5.2. Materiales

Instrumentos de medición

Instrumento: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), adaptada y validada en Perú por Gómez en 2019 [48] .

En cuanto, a la validez del instrumento, este ha sido sometido a juicio de expertos por 4 profesionales, y para la confiabilidad se trabajó una prueba piloto con 10 participantes en el Hospital “Tito Villar Cabezas” en Bambamarca, obteniendo un valor de 0,866 para la prueba Alfa de Cronbach, subrayando una alta confiabilidad (Anexos 6 y 7).

Aspectos Evaluados:

- ✓ Regocijo personal (ítems 1-4)
- ✓ Ecuanimidad (ítems 5-8)
- ✓ Bienestar en la soledad (ítems 9-11)
- ✓ Confianza en sí mismo (ítems 12-18)
- ✓ Perseverancia (ítems 19-25)

Escala de Respuestas: Likert, con opciones de 0 (totalmente en desacuerdo) a 4 (totalmente de acuerdo).

Interpretación de Resultados:

- ✓ 0 a 20: Resiliencia muy baja
- ✓ 20.1 a 40: Resiliencia baja
- ✓ 40.1 a 60: Resiliencia moderada
- ✓ 60.1 a 80: Resiliencia alta
- ✓ 80.1 a 100: Resiliencia muy alta

Por otro lado, la evaluación de la Satisfacción Laboral en Enfermería

Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral en Enfermería, basado en los autores Contreras y Melgar en el 2022, los cuales elaboraron un instrumento para medir las satisfacciones laborales en los enfermeros [25].

En cuanto, a la validez del instrumento, este ha sido sometido a juicio de expertos por 4 profesionales, y para la confiabilidad se trabajó una prueba piloto con 10 participantes en el Hospital “Tito Villar Cabezas” en Bambamarca, obteniendo un valor de 0,953 para la prueba Alfa de Cronbach, subrayando una alta confiabilidad (Anexo 6 y 7).

Aspectos Evaluados:

- ✓ Desempeño de funciones (ítems 1-5)
- ✓ Interacción con el jefe directo (ítems 6-10)
- ✓ Oportunidades de progreso (ítems 11-15)
- ✓ Remuneraciones e incentivos (ítems 16-20)
- ✓ Interrelación con compañeros de trabajo (ítems 21-25)
- ✓ Ambiente de trabajo (ítems 26-30)
- ✓ Seguridad ocupacional (ítems 31-35)
- ✓ Bienestar personal (ítems 36-40)
- ✓ Infraestructura y materiales (ítems 41-45)

Escala de Respuestas: Likert, con opciones de 0 (totalmente en desacuerdo) a 4 (totalmente de acuerdo).

Interpretación de Resultados:

- ✓ 0 a 36: Muy insatisfecho con el trabajo
- ✓ 36.1 a 72: Insatisfecho con el trabajo
- ✓ 72.1 a 108: Ni satisfecho ni insatisfecho con el trabajo
- ✓ 108.1 a 144: Satisfecho con el trabajo
- ✓ 144.1 a 180: Muy satisfecho con el trabajo

3.6. Procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, se llevó a cabo la recolección y estructuración de la información en un archivo de Excel, asegurando la exactitud y completitud de todos los datos. Esta etapa preliminar es esencial para preservar la calidad de la información, lo que permitió un análisis detallado posteriormente. Una vez ordenada, la información fue trasladada al programa SPSS versión 26 para su análisis estadístico. Inicialmente, se realizó un resumen estadístico básico de los resultados, proporcionando una visión general del conjunto de datos. Seguidamente, se avanzó con un análisis más exhaustivo, revisando la distribución de los datos mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Según los resultados obtenidos, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para explorar las interrelaciones entre variables. Finalmente, los hallazgos se mostraron en tablas para facilitar su interpretación y comprensión.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Identificación de los niveles de resiliencia en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.

Tabla 1. Niveles de resiliencia en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.

Resiliencia global	N°	%
Muy bajo	10	15.4
Bajo	37	56.9
Moderado	14	21.5
Alto	2	3.1
Muy alto	2	3.1
Total	65	100

Fuente: Escala de resiliencia de Wagnild y Young aplicado a profesionales de enfermería.

En la tabla 1, se visualizan los resultados referentes a la resiliencia en los profesionales de enfermería, donde se observó que predominaron los niveles bajos, específicamente, el 56.9% se clasificó en el nivel bajo y el 15.4% en muy bajo. En conjunto, estas cifras concentraron a más del 70% del personal en rangos reducidos de afrontamiento. Por otra parte, el 21.5% del personal presentó un nivel moderado; mientras que únicamente un 3.1% alcanzó un nivel alto y otro 3.1% se situó en un nivel muy alto. En consecuencia, estos resultados indicaron que la mayoría de los enfermeros poseía una capacidad limitada para enfrentar situaciones adversas; dicha circunstancia, a su vez, pudo repercutir negativamente tanto en su bienestar emocional como en su desempeño laboral, subrayando así la necesidad crítica de fortalecer e implementar estrategias institucionales orientadas al desarrollo de la resiliencia.

Tabla 2. Niveles de resiliencia por dimensiones en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.

Dimensión 1: Regocijo personal	N°	%
Muy bajo	12	18.5
Bajo	35	53.8
Moderado	13	20.0
Alto	3	4.6
Muy alto	2	3.1
Dimensión 2: Ecuanimidad	N°	%
Muy bajo	12	18.5
Bajo	47	72.3
Moderado	1	1.5
Alto	3	4.6
Muy alto	2	3.1
Dimensión 3: Sentirse bien en soledad	N°	%
Muy bajo	20	30.8
Bajo	27	41.5
Moderado	10	15.4
Alto	5	7.7
Muy alto	3	4.6
Dimensión 4: Confianza personal	N°	%
Muy bajo	14	21.5
Bajo	34	52.3
Moderado	10	15.4
Alto	4	6.2
Muy alto	3	4.6
Dimensión 5: Perseverancia	N°	%
Muy bajo	19	29.2
Bajo	38	58.5
Moderado	6	9.2
Alto	1	1.5
Muy alto	1	1.5
Total	65	100

Fuente: Escala de resiliencia de Wagnild y Young aplicado a profesionales de enfermería.

En la tabla 2, en cuanto al regocijo personal, los datos mostraron que el 53.8% del personal presentó un nivel reducido y el 18.5% un nivel extremadamente bajo, tendencia que indica que la mayoría experimenta una percepción limitada de bienestar interno al enfrentar las exigencias del día a día. Además, un 20.0% del personal presentó un nivel moderado; sin embargo, solo un 4.6% alcanzó un nivel alto y apenas un 3.1% logró un nivel muy alto. Por lo tanto, esta evidencia indicó que una proporción considerable del personal experimentó dificultades para mantener una actitud positiva, que, consecuentemente, pudo influir negativamente en su estabilidad emocional.

Referente a la ecuanimidad, se observó una marcada predominancia de niveles bajos; de hecho, el 72.3% de los profesionales se ubicó en el nivel bajo, y el 18.5% en muy bajo. En contraste, solo un 1.5% presentó un nivel moderado; por otra parte, un 4.6% alcanzó un nivel alto y un 3.1% un nivel muy alto. Estos resultados, consecuentemente, pusieron de manifiesto que la mayoría de los enfermeros experimentó dificultad para mantener la estabilidad emocional y la claridad mental ante situaciones estresantes, circunstancia que, además, pudo afectar su capacidad de respuesta en el entorno hospitalario.

Respecto a la dimensión de sentirse bien en soledad, los resultados obtenidos mostraron que el 41.5% del personal se ubicó en un nivel bajo, mientras que el 30.8% se encontró en muy bajo. En contraste, el 15.4% alcanzó un nivel moderado; no obstante, solo un 7.7% se situó en un nivel alto y un 4.6% en un nivel muy alto. En consecuencia, este patrón evidenció que un número significativo de profesionales enfrentaba retos al gestionar sus momentos de reflexión o al apoyarse en sus propios recursos emocionales, situación que probablemente impactó en su habilidad para la autorregulación.

En relación con la dimensión de confianza personal, los resultados mostraron que el 52.3% del personal de enfermería se encontraba en un nivel bajo, mientras que el 21.5% estaba en un nivel muy bajo. Un 15.4% se situó en un nivel moderado, y únicamente el 6.2% y el 4.6% alcanzaron niveles alto y muy alto, respectivamente. Esta distribución indica que la mayoría del personal

enfrentaba dificultades para confiar en sus propias capacidades y en su aptitud para manejar situaciones complejas, lo cual pudo afectar negativamente su desempeño y seguridad al tomar decisiones clínicas.

Por último, en lo referente a la dimensión de perseverancia, se observó que el 58.5% de los participantes mostró un nivel bajo y el 29.2% se situó en un nivel muy bajo. Estos resultados reflejan que cerca de nueve de cada diez profesionales enfrentaron dificultades para mantener la constancia y sostener sus esfuerzos frente a los desafíos. En contraste, solo el 9.2% se situó en un nivel moderado; además, apenas el 1.5% alcanzó un nivel alto y otro 1.5% un nivel muy alto. Dicha situación, por consiguiente, indicó que existió una marcada fragilidad en la persistencia y la motivación para mantener esfuerzos sostenidos, lo cual, a su vez, pudo afectar la calidad del trabajo y la superación de los desafíos profesionales inherentes al entorno de enfermería.

Al respecto, la Teoría de la Resiliencia Multigeneracional permite interpretar los resultados al plantear que la resiliencia se origina en los aprendizajes, valores y prácticas que se transmiten entre generaciones. Bajo esta perspectiva, los niveles limitados observados pueden deberse a la falta de tradiciones colectivas, redes de apoyo sólidas o narrativas institucionales que fortalezcan el afrontamiento en el entorno laboral. La MRT señala que, cuando estos elementos culturales se debilitan, también se resienten aspectos como la confianza, la ecuanimidad y la constancia ante situaciones demandantes [32]. Por ello, los hallazgos no solo reflejan retos personales, sino la necesidad de promover espacios organizacionales que consoliden identidad profesional, sentido de pertenencia y resiliencia compartida.

Estos resultados se correlacionan con los hallazgos obtenidos por Martínez et al. [21] identificaron niveles bajos de resiliencia en profesionales jóvenes, lo que sugiere que factores como la experiencia profesional o el soporte organizacional pueden influir significativamente en esta variable. Asimismo, Da Silva et al. [24], reportaron que la mayoría de las enfermeras evaluadas mostraban niveles bajos y moderados de resiliencia (60.5%). Evidenciándose que, en entornos de menor acompañamiento institucional, es más común encontrar perfiles con baja capacidad de adaptación, lo que podría explicar variaciones entre diferentes regiones o instituciones.

En cuanto al estudio de las dimensiones, Llerena y Valdivia [28], concuerdan, puesto que también hallaron niveles bajos (61.7%) en la dimensión ecuanimidad. En este sentido también Diaz [29] reportó que el 70% de los enfermeros tenía niveles bajo y medio en la dimensión sentirse bien, en semejanza con la mayoría de enfermeros en este estudio con niveles bajo y moderado (56.9%). Estos resultados se asemejan porque, en distintos entornos asistenciales, el personal de enfermería suele mostrar dificultades para mantener estabilidad emocional y seguridad personal frente a la carga laboral constante, estas dimensiones tienden a ubicarse en niveles bajos o moderados debido a la exposición continua a situaciones estresantes, alta demanda y poca oportunidad de autocuidado.

En contraposición, el estudio de Roberts et al. [8], se evidenció que el 65% del personal presentaba una resiliencia moderada a moderadamente alta, resultado compatible con la media observada en la presente investigación. A nivel nacional, Zelada [27], encontró que el 64.71% de los participantes tenían una resiliencia alta. En otros contextos también se han observado porcentajes elevados de resiliencia, lo que sugiere que las exigencias del servicio público fortalecen la capacidad de respuesta ante situaciones adversas. Esta coincidencia respalda la idea de que, pese a las dificultades del entorno laboral, los profesionales logran mantener una adaptación funcional.

En cuanto al estudio de las dimensiones, la investigación de Contreras y Melgar [25] mostraron un nivel prioritariamente bueno (49,3%) y muy bueno (44,8%) en dimensión regocijo personal, lo que difiere de lo hallado en este estudio en los niveles alto (3.1%) y muy alto (3.1%). Esta diferencia puede explicarse porque el regocijo personal suele depender de factores internos y del clima emocional del entorno laboral. En algunos servicios de salud, las condiciones y demandas asistenciales limitan el espacio para el autocuidado y la vivencia de bienestar subjetivo, lo que reduce los niveles altos en esta dimensión. Además, la presión constante y la carga de trabajo dificultan que el personal encuentre momentos de satisfacción personal, generando puntajes más modestos.

Finalmente, desde la perspectiva del Modelo de Neuman, la resiliencia representa una línea de defensa que protege al sistema personal frente a los factores estresantes del entorno laboral. El predominio de un nivel bajo implica que las defensas no se encuentran completamente optimizadas, por lo cual se

requiere un reforzamiento a través de intervenciones preventivas y de contención emocional [35]. Asimismo, el concepto de tutor de resiliencia de Yasir Mohammed cobra relevancia al considerar que la resiliencia se construye mediante procesos colectivos y culturales, donde las experiencias de resistencia frente a la adversidad vividas por generaciones anteriores se transforman en un legado que dota de recursos adaptativos a sus descendientes [32].

4.2. Identificación del nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.

Satisfacción laboral global	N°	%
Muy insatisfecho	13	20.0
Insatisfecho	48	73.8
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	3.1
Satisfecho	1	1.5
Muy satisfecho	1	1.5
Total	65	100

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral aplicado a profesionales de enfermería.

La Tabla 3 muestra los resultados, correspondientes al nivel general de satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería, tienen una marcada tendencia hacia niveles bajos, con un 73.8% del personal insatisfecho y un 20.0% muy insatisfecho, lo cual significó que más del 90% presentó descontento frente a sus condiciones laborales. En contraste, únicamente un 3.1% mantuvo una postura neutral, y solo el 1.5% se ubicó en satisfecho, mientras que otro 1.5% alcanzó un nivel muy satisfactorio; esta distribución, por ende, evidenció un panorama crítico, ya que la baja satisfacción pudo repercutir negativamente en la motivación, la calidad del servicio, la estabilidad emocional y el clima organizacional del hospital.

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral por dimensiones en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas”, Chota 2025.

Dimensión 1: Desarrollo de funciones	N°	%
Muy insatisfecho	19	29.2
Insatisfecho	41	63.1
Ni satisfecho ni insatisfecho	3	4.6
Satisfecho	1	1.5
Muy satisfecho	1	1.5
Dimensión 2: Interacción con el jefe inmediato	N°	%
Muy insatisfecho	15	23.1
Insatisfecho	38	58.5
Ni satisfecho ni insatisfecho	9	13.8
Satisfecho	2	3.1
Muy satisfecho	1	1.5
Dimensión 3: Oportunidades de progreso	N°	%
Muy insatisfecho	15	23.1
Insatisfecho	45	69.2
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	3.1
Satisfecho	2	3.1
Muy satisfecho	1	1.5
Dimensión 4: Remuneraciones e incentivos	N°	%
Muy insatisfecho	18	27.7
Insatisfecho	43	66.6
Ni satisfecho ni insatisfecho	1	1.5
Satisfecho	2	3.1
Muy satisfecho	1	1.5
Dimensión 5: Interrelación con compañeros	N°	%
Muy insatisfecho	12	18.5
Insatisfecho	49	75.4
Ni satisfecho ni insatisfecho	1	1.5
Satisfecho	2	3.1
Muy satisfecho	1	1.5
Dimensión 6: Ambiente de trabajo	N°	%

Muy insatisfecho	13	20.0
Insatisfecho	48	73.8
Ni satisfecho ni insatisfecho	1	1.5
Satisfecho	2	3.1
Muy satisfecho	1	1.5
Dimensión 7: Seguridad ocupacional	N°	%
Muy insatisfecho	18	27.7
Insatisfecho	38	58.5
Ni satisfecho ni insatisfecho	6	9.2
Satisfecho	2	3.1
Muy satisfecho	1	1.5
Dimensión 8: Bienestar personal	N°	%
Muy insatisfecho	13	20.0
Insatisfecho	47	72.3
Ni satisfecho ni insatisfecho	3	4.6
Satisfecho	1	1.5
Muy satisfecho	1	1.5
Dimensión 9: Infraestructura / materiales	N°	%
Muy insatisfecho	12	18.5
Insatisfecho	47	72.3
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	6.2
Satisfecho	1	1.5
Muy satisfecho	1	1.5
Total	65	100

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral aplicado a profesionales de enfermería

La tabla 4, en relación con la dimensión del desarrollo de funciones, los resultados indicaron que el 63.1% del personal se encontró insatisfecho, mientras que un 29.2% adicional se percibió como muy insatisfecho. Solo el 4.6% manifestó una posición neutral, y únicamente el 1.5% se declaró satisfecho, alcanzando otro 1.5% un nivel muy satisfactorio. Esta situación, por ende, reveló que la mayoría del personal percibió dificultades significativas en la organización, distribución o comprensión de sus responsabilidades laborales; esto, a su vez,

pudo traducirse en sobrecarga de trabajo, ambigüedad de roles y una consecuente disminución del rendimiento.

En lo que respecta a la interacción con el jefe inmediato, el 58.5% del personal se situó en el nivel insatisfecho, y un 23.1% adicional se encontró muy insatisfecho; esto evidenció, por ende, que más del 80% presentó percepciones claramente negativas en esta dimensión. El 13.8% mantuvo una opinión neutral, mientras que solo el 3.1% y el 1.5% expresaron satisfacción o alta satisfacción, respectivamente. Esta distribución sugirió, en consecuencia, la existencia de deficiencias significativas en la comunicación, el apoyo, la supervisión y el liderazgo por parte de las jefaturas, aspectos que se consideran fundamentales para el adecuado funcionamiento del equipo de enfermería en su conjunto.

En cuanto a las oportunidades de progreso, los resultados mostraron que el 69.2% del personal estuvo insatisfecho y el 23.1% muy insatisfecho, lo cual indicó que más del 90% no percibió posibilidades claras de desarrollo profesional dentro del hospital. Solo el 3.1% adoptó una postura neutral, mientras que el nivel de satisfacción y muy satisfacción alcanzó, respectivamente, el 3.1% y el 1.5%. Esto reflejó, en consecuencia, un ambiente laboral con escasas oportunidades de capacitación, ascenso o reconocimiento, situación que pudo incrementar la rotación del personal y la desmotivación general.

En la dimensión de remuneraciones e incentivos, se observó que el 66.6% del personal se encontró insatisfecho, y un 27.7% adicional se percibió como muy insatisfecho. Únicamente el 1.5% mantuvo una posición neutral, mientras que solo el 3.1% y el 1.5% manifestaron satisfacción o alta satisfacción, respectivamente. Está marcada concentración en niveles bajos evidenció, en consecuencia, una percepción generalizada de que los ingresos y beneficios obtenidos no fueron acordes con la carga laboral, las responsabilidades ni con las exigencias propias del entorno hospitalario.

Respecto a la interrelación con los compañeros de trabajo, el 75.4% del personal se ubicó en el nivel insatisfecho, y un 18.5% adicional se encontró muy insatisfecho, lo cual reflejó, en suma, dificultades en la convivencia, el trabajo colaborativo y la comunicación interpersonal. Solo un 1.5% mantuvo una posición neutral, mientras que el 3.1% y el 1.5% expresaron satisfacción o muy

satisfacción, respectivamente. Esta situación, en consecuencia, pudo afectar la cohesión del equipo, la coordinación y el clima laboral general del área.

En cuanto al ambiente de trabajo, se evidenció que el 73.8% del personal estuvo insatisfecho y el 20.0% muy insatisfecho. Solo el 1.5% adoptó una postura neutral, y únicamente el 3.1% y el 1.5% expresaron satisfacción o alta satisfacción, respectivamente. Estos valores mostraron, en consecuencia, que las condiciones físicas, logísticas y organizacionales del entorno laboral no fueron percibidas como adecuadas para desarrollar la labor asistencial, lo cual pudo influir negativamente en la comodidad, la seguridad y el bienestar general del personal.

La dimensión de seguridad ocupacional mostró que el 58.5% del personal se encontró insatisfecho y el 27.7% muy insatisfecho, sumando así más del 85% del total. El 9.2% mantuvo una posición neutral, mientras que solo el 3.1% y el 1.5% refirieron satisfacción o alta satisfacción, respectivamente. Esta situación evidenció, por ende, que las medidas de protección, bioseguridad y prevención de riesgos fueron percibidas como insuficientes, lo que representó un factor de preocupación permanente para el personal de enfermería en su desempeño diario.

Respecto al bienestar personal, el 72.3% del personal se encontró insatisfecho, y un 20.0% adicional se percibió como muy insatisfecho, mientras que solo el 4.6% adoptó una postura neutral. Únicamente el 1.5% expresó satisfacción, y otro 1.5% alcanzó un nivel muy satisfactorio. Esta tendencia, en consecuencia, señaló que las exigencias y condiciones laborales no favorecen el equilibrio emocional, físico ni mental del personal, pudiendo generar desgaste, fatiga y un elevado nivel de estrés laboral.

Finalmente, en la dimensión de infraestructura y materiales, el 72.3% del personal se ubicó en el nivel insatisfecho y el 18.5% en muy insatisfecho. Solo el 6.2% mantuvo una posición neutral, mientras que el 1.5% y el 1.5% se encontraron satisfechos o muy satisfechos, respectivamente. Estos resultados, por consiguiente, dieron cuenta de deficiencias en la disponibilidad de equipos, ambientes y materiales necesarios para brindar una atención óptima, lo cual

también pudo aumentar la carga laboral y el estrés operativo del personal de enfermería.

Al respecto, la satisfacción laboral, definida como un estado emocional positivo o agradable que surge de la percepción subjetiva de las experiencias en el trabajo, se manifiesta cuando la persona evalúa su entorno laboral y refleja, de manera individual, sus vivencias frente a las distintas variables que experimenta en su actividad [49]. El hallazgo de una mayoría con nivel medio de satisfacción laboral indica la existencia de condiciones aceptables, aunque no completamente satisfactorias, lo que puede derivar en una motivación fluctuante o en potenciales riesgos de descontento si no se atienden los factores estructurales, tales infraestructura, seguridad e higiene, carga laboral equilibrada y capacitaciones continuas.

Estos resultados son congruentes con lo identificado por Xingling et al. [23] donde se hallaron niveles medios de satisfacción laboral, asociados a condiciones laborales estándar, pero con carencias estructurales. A nivel nacional, Díaz [29] indicó que la mayoría de los participantes tenía un nivel medio (43.3%) y bajo de satisfacción laboral (30.8%). Estos hallazgos coinciden con lo observado en otros contextos donde la satisfacción laboral tiende a mantenerse en rangos intermedios, especialmente cuando el personal cuenta con condiciones aceptables, pero enfrenta limitaciones en aspectos organizacionales y de infraestructura. En el país también se han registrado niveles predominantemente medios y bajos, lo que refleja una percepción general de cumplimiento básico de funciones.

Por contraste, en Malasia, Ghawadra et al. [11] identificaron niveles de satisfacción laboral elevados en el 92% de las enfermeras evaluadas, lo cual puede atribuirse a condiciones laborales más estructuradas y a políticas de bienestar más consolidadas en entornos hospitalarios desarrollados. Asimismo, Unjai et al., [14] revelaron que el 55% de las enfermeras mostraban niveles altos de satisfacción y también identificaron valores elevados y medios prioritariamente (81.8%), y a nivel nacional, un estudio en Madre de Dios reveló un nivel de satisfacción del 75.2% [17] y Contreras y Melgar [25] mostraron que el 58.2% de las enfermeras mostraron satisfacción en su ambiente laboral.

A diferencia con los resultados de insatisfacción observados en este estudio, en otros países se han reportado niveles mucho más altos de satisfacción laboral, probablemente debido a entornos mejor organizados, mayor disponibilidad de recursos y sistemas de bienestar fortalecidos. Incluso dentro del país, algunas regiones han mostrado porcentajes elevados de satisfacción, lo que sugiere que cuando las condiciones laborales son más favorables, ya sea por infraestructura, gestión o clima institucional, el personal tiende a experimentar una valoración más positiva de su trabajo. Estos escenarios ponen en evidencia cómo las diferencias contextuales pueden modificar significativamente la percepción de satisfacción laboral.

En cuanto a las dimensiones analizadas, Martínez et al., [31] dio a conocer que la mayoría de los enfermeros tenía un nivel de satisfacción laboral regular (32%) y bueno (27%) en la dimensión relaciones sociales, a diferencia de los niveles satisfecho (3.1%) y muy satisfecho (1.5%) hallado en este estudio. También Zelada [28] indicó que la mayoría del profesional de enfermería estuvo satisfecho en la dimensión desarrollo de funciones (86.76%), remuneraciones incentivas (72.06%), interrelación con compañeros (76.06%) y seguridad ocupacional (67.65%).

Las diferencias encontradas pueden explicarse porque las dimensiones de satisfacción laboral suelen estar fuertemente influenciadas por la dinámica interna de cada institución. En algunos entornos, las relaciones sociales y el trabajo colaborativo se desarrollan en contextos más organizados y con mayor soporte institucional, lo que favorece percepciones positivas. Sin embargo, en otros escenarios, factores como la carga laboral, la comunicación limitada y la escasez de recursos pueden reducir la valoración del personal en áreas como interacción entre colegas, seguridad ocupacional o reconocimiento. Esto explica por qué ciertos estudios muestran niveles altos en varias dimensiones, mientras que en el presente se observan valoraciones más bajas.

Finalmente, en relación a las teorías propuestas, el modelo de Neuman permite interpretar que, aunque el sistema individual mantiene cierto equilibrio frente a los estresores, este equilibrio no es óptimo. La prevención terciaria, que se traduce en intervenciones que promuevan el crecimiento y la satisfacción a largo plazo, debe ser priorizada para elevar estos niveles [33]. Igualmente, desde el

enfoque de Yasir Mohammed, se podría decir que los elementos estructurales del entorno laboral no están funcionando como tutores de resiliencia, por lo que el grado de satisfacción se ve comprometido [32]..

4.3. Determinación de la relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025.

Tabla 5. Relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025.

		Satisfacción laboral		
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig.(bilateral)		,000
		N		65

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Escala de resiliencia de Wagnild y Young y cuestionario de satisfacción laboral aplicado a profesionales de enfermería.

La Tabla 5, evidencia los hallazgos de la prueba estadística Rho de Spearman, donde, se identificó un coeficiente de correlación de 0.758 junto con un valor de significancia bilateral de 0.000. Consecuentemente, al ser este valor de p menor que 0.05, se procedió a rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se acepta la hipótesis alternativa, lo cual permite establecer que existe un vínculo positivo alto y estadísticamente relevante entre la resiliencia y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas. Finalmente, la magnitud del coeficiente obtenido ($\rho=0.758$) indica que, a medida que aumenta la resiliencia, también se incrementa la satisfacción laboral, evidenciando así una asociación sólida entre ambas variables.

Comprobación de la hipótesis:

H1: Existe una relación positiva significativa entre resiliencia y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025.

Ho: No existe una relación positiva significativa entre resiliencia y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025.

Estos resultados encuentran sustento teórico en el Modelo de Sistemas de Betty Neuman, que considera al trabajador como un sistema abierto en constante interacción con estresores internos y externos. La resiliencia, como capacidad de autorregulación frente a estos estresores, actúa como línea de defensa que permite preservar la estabilidad del sistema [34]. De forma complementaria, la Teoría de la Resiliencia Multigeneracional, plantea que la resiliencia se alimenta de la memoria cultural, las historias de superación y el sentido de comunidad transmitido a lo largo del tiempo, elementos que también influyen en la manera en que los profesionales interpretan su labor, encuentran sentido en ella y experimentan bienestar en el trabajo [32].

Asimismo, investigaciones similares a nivel internacional, como las de Yingnan et al. [22] y Xingling et al. [23] confirman la existencia de una correlación positiva entre resiliencia y satisfacción laboral ($p < 0,05$), indicando que ambas variables están mediadas por factores como el apoyo social, el afecto positivo y el entorno organizacional. De forma consistente, Piotrowski et al. [20] encontraron que la resiliencia reduce la intención de abandono laboral, precisamente al mejorar la percepción de satisfacción en el trabajo. En el contexto latinoamericano, Da Silva et al. [24] y Salessi y Postai [16] también señalan que los profesionales con niveles más altos de resiliencia experimentan mayor satisfacción laboral y presentan mejor disposición hacia el compromiso organizacional.

A nivel nacional, estudios como los de Contreras y Melgar [25], Solórzano [26] y Zelada [27] reportan correlaciones positivas entre estas variables en contextos hospitalarios similares ($p=0.000$). Particularmente, el trabajo de Zelada reveló que el 64.7% de los enfermeros con alta resiliencia también manifestaron estar satisfechos en su labor, lo cual coincide con el hallazgo de que las dimensiones como el entorno laboral y la relación interpersonal son potenciadas por niveles adecuados de resiliencia.

En contraste, Alvarez y Pacheco [30] no hallaron relación significativa entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada, lo que puede atribuirse a diferencias en el contexto ocupacional, la naturaleza del trabajo y las herramientas utilizadas para medir las variables. Este contraste enfatiza la necesidad de considerar el tipo de organización y los factores culturales

específicos, que en el caso del personal de enfermería incluyen alta carga emocional y contacto directo con el sufrimiento.

Finalmente es importante resaltar que, los hallazgos confirman la aplicabilidad del Modelo de Neuman, al mostrar que un entorno organizacional favorable; reflejado en el entorno laboral, la interrelación con colegas y la claridad de funciones; contribuye al bienestar del sistema laboral [35]. Igualmente, validan la teoría de Yasir Mohammed, al evidenciar que una mayor resiliencia potencia la adaptación positiva frente a las exigencias del entorno hospitalario. Así, la resiliencia no solo actúa como un factor protector, sino también como facilitador de la satisfacción laboral, incrementando el compromiso, reduciendo el ausentismo y mejorando el clima organizacional [84].

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025 ($r=0.758$).
- Más de la mitad de los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota presentaban un nivel bajo de resiliencia, mientras que un menor porcentaje presentaba niveles altos y muy altos.
- La mayoría de los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota se encontraban insatisfechos respecto a la variable satisfacción laboral, mientras que un menor porcentaje estaban satisfechos y muy satisfechos.

5.2. Recomendaciones

Al director del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota

Se recomienda la implementación de programas institucionales centrados en fortalecer la resiliencia emocional del personal, priorizando áreas como el manejo del estrés, la estabilidad emocional y la confianza, mediante talleres de afrontamiento, espacios de regulación emocional y protocolos de atención psicosocial interna.

A la jefatura del departamento de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota

Se recomienda establecer reuniones periódicas de acompañamiento, brindar reconocimiento formal al desempeño y mejorar la claridad en las funciones. Además, sería pertinente promover actividades que fortalezcan la ecuanimidad, la confianza y la perseverancia del personal.

A los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota

Se sugiere participar activamente en los espacios de capacitación institucional, solicitar apoyo cuando enfrenten situaciones estresantes y mantener hábitos saludables contribuirá a su bienestar psicológico. También es recomendable mejorar la interacción laboral mediante el trabajo colaborativo y el fortalecimiento de redes de apoyo entre colegas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Durante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), a nivel mundial el 23% de los trabajadores de la salud de primera línea sufrieron depresión y ansiedad, y el 39% sufrieron insomnio. [Internet]; 2022. Acceso 22 de Oct de 2024. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
2. Zelada J. Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 de un hospital público. Investigación e Innovación [Internet]. 2022 [citado 24 Set 2024]; 2(3): p. 76-87. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1618/1862>
3. Organización Panamericana de la Salud (OPS). OPS/OMS rindió homenaje a las enfermeras y enfermeros de las Américas. [Internet]; 2020. Acceso 09 de August de 2024. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/15-5-2020-opsoms-rindio-homenaje-enfermeros-enfermeras-americas>
4. OPS (Organización Panamericana de la Salud). Salud de los trabajadores. [Internet]; 2024. Acceso August de 09 de 2024. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
5. Cooper A, Brown J, Rees C, Gavin D. Nurse resilience: A concept analysis. Int J Ment Health Nurs [Internet]. 2020 [citado 24 Oct 2024]; 29(4): p. 553-575. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32227411/>
6. Sihvola S, Nurmeksela A, Mikkonen S, Peltokoski J, Kvist T. Resiliencia, satisfacción laboral, intenciones de dejar la enfermería y calidad de la atención entre enfermeras durante la pandemia de COVID-19: un estudio mediante cuestionario. Servicios de salud de BMC [Internet]. 2023 [citado 24 Oct 2024]; 23(1): p. 632. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37316918/>
7. Alameddine M, Clinton M, Bou-Karroum K, Richa N. Factors Associated With the Resilience of Nurses During the COVID-19 Pandemic. Worldviews

Evid Based Nurs [Internet]. 2021 [citado 24 Set 2024]; 18(6): p. Available from:

<https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/wvn.12544>

8. Roberts N, McAloney-Kocaman K, Lippiett K, Ray E, Welch L, Kelly C. Levels of resilience, anxiety and depression in nurses working in respiratory clinical areas during the COVID pandemic. *Respir Med* [citado 23 Set 2024]. 2021 [Internet]; 176: p. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0954611120303590>
9. Wood E, King R, Robertson S, Senek M, Tod A, Ryan T. Sources of satisfaction, dissatisfaction and well-being for UK advanced practice nurses: A qualitative study. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021 [citado 24 Oct 2024]; 29(5): p. 1073-1080. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33404130/>
10. Cori H, Heather N. Nurse Faculty Job Satisfaction: A Concept Analysis. *J Contin Educ Nurs* [Internet]. 2024; 55(7): p. 331-337. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38466727/>.
11. Ghawadra S, Lim A, Yuen W, Kar C. Psychological distress and its association with job satisfaction among nurses in a teaching hospital. *J Clin Nurs* [Internet]. 2019 [citado 23 Set 2024]; 28(21-22): p. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.14993>
12. Akbari M, Akbari A, Fathollahi A, Darvish M. Job satisfaction among nurses in Iran: does gender matter? *J Multidiscip Healthc* [Internet]. 2020 [citado 23 Set 2024]; 13: p. 71-78. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/JMDH.S215288#d1e186>
13. Lin L, Xingling L, Guoping H. Mindfulness and Job Satisfaction Among Hospital Nurses: The Mediating Roles of Positive Affect and Resilience. *J Psychosoc Nurs Ment Health Serv* [Internet]. 2020 [citado 24 Oct 2024]; 58(6): p. 46-55. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32286665/>

14. Unjai S, Forster E, Mitchell A, Creedy D. Compassion satisfaction, resilience and passion for work among nurses and physicians working in intensive care units: A mixed method systematic review. *Intensive and Critical Care Nursing* [Internet]. 2022 [citado 01 Agosto 2024]; 71(1): p. 103248-103280. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2022.103248>
15. Schultz C, Colet C, Rieth E, Petri J, Fernandes E, Treviso P. La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. *Rev. Latino-Am* [Internet]. 2022 [citado 09 August 2024]; 30(1): p. 1-12. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkgqmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/abstract/?lang=es#>
16. Salessi S, Postai L. Un modelo explicativo de la satisfacción laboral en enfermeras / An Explanatory Model of Job Satisfaction in Nurses. *Rev cuba enferm* [Internet]. 2024 [citado 24 Set 2024]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1569811>
17. Izuiza D, Carhuancho I, Mejía H, Miranda B. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de ciencias sociales* [Internet]. 2023 [citado 09 de August 2024]; 29(1): p. 344-356. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445>
18. Chávez E. Relación entre la resiliencia y la calidad de vida de estudiantes universitarios de Cajamarca. *Avances en Psicología* [Internet]. 2020 [citado 21 Set 2024]; 28(1): p. 59-71. Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/2112/2192>
19. Quinto C. Nivel de estrés en internos de enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca durante pandemia Covid-19, 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2022 [citado 21 Set 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5729/Tesis>

%2c%20Carlos%20Daniel%20Quinto%20Aguilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Piotrowski A, Kowalkowska E, Boe O. Resilience, Occupational Stress, Job Satisfaction, and Intention to Leave the Organization among Nurses and Midwives during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2022 [citado 01 August 2024]; 19(11): p. 1-16. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/11/6826>
21. Martínez R, González L, Navarro N, De la Roca J, Reynoso O. Resiliencia asociada a factores de salud mental y sociodemográficos en enfermeros mexicanos durante COVID-19. *Enfermería Global* [Internet]. 2021 [citado 21 Agos 2024]; 20(63): p. 17-32. Disponible en : https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/en_1695-6141-eg-20-63-1.pdf
22. Yingnan Z, Dongfei M, Yijing L, Jiao X. Job satisfaction, resilience, and social support in relation to nurses' turnover intention based on the theory of planned behavior: A structural equation modeling approach. *International Journal of Nursing Practice* [Internet]. 2021[cited 01 August 2024]; 27(6): p. 1-30. Available at: <https://doi.org/10.1111/ijn.12941>
23. Xingling L, Guoping H. Mindfulness and job satisfaction among hospital nurses: The mediating role of positive affect and resilience. *Journal of psychosocial nursing and mental health services* [Internet]. 2020 [cited 01 August 2024]; 58(6): p. 46–55. Available at: <https://doi.org/10.3928/02793695-20200406-03>
24. Da silva S, Pavan P, Da silva F, Dos Santos M, De Queiroz R. Fatores relacionados à resiliência em trabalhadores de enfermagem no contexto hospitalar. *Revista da Escola de Enfermagem da USP* [Internet]. 2020 [citado 21 Agos 2024]; 54(1): p. 1-7. Disponible en : <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/LwgKzwKV7hywKgrLtGMbKbn/?format=pdf&lang=pt>

25. Contreras M, Melgar F. Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021. Junín: Universidad Peruana Los Andes; [citado 01 de august 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4888>
26. Solórzano C. Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de un centro quirúrgico, Hospital Regional Huánuco, 2022. [Tesis para optar el título de especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022 [citado 01 August 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8074>
27. Zelada B. Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 DEL Hospital Hipólito Unanue de la Región de Tacna, 2021. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Disponible en: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/items/71a89f5c-4aa1-4b9b-9afb-efb0b18dafa3>
28. Llerena D, Valdivia A. Resiliencia y compromiso organizacional en trabajadores de La municipalidad de Socabaya Arequipa, 2021. [Tesis para optar grado del título profesional en Psicología]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2022 [citado 23 Oct 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0a170c34-cc4c-4792-b1e7-0c12643e6a85/content>
29. Diaz E. Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa alimentaria durante la pandemia por Covid-19 –lima, 2021. [Tesis para optar título profesional de Psicóloga]. Lima: Universidad Peruana los Andes; 2021 [citado 24 Oct 2024]. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3683/T037_42547665_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y
30. Alvarez D, Pacheco C. Estrés laboral y resiliencia en trabajadores operarios de una empresa privada de San Martín de Porres, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología]. Lima : Universidad Cesar Vallejo; 2021 [citado 24 Oct 2024]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74170/Alvarez_MDA-Pacheco_JCI-SD.pdf?sequence=1

31. Martínez M, García B, Poma B, Núñez L. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital regional docente materno infantil El Carmen. Huancayo, 2018. *Visionarios En Ciencia y Tecnología* [Internet]. 2020 [citado 01 August 2024]; 5(1): p. 42-48. Disponible en: <https://doi.org/10.47186/visct.v5i1.7>
32. Mohammed Y, Ismail S, Prasad K, Saleem M, Naeim M. Multigenerational resilience: A novel theory on the psychological transmission of resilience and the role of culture and spirituality in indigenous communities: A narrative review. *Asian J Psychiatr* [Internet]. 2025 [citado 30 August 2025]; 107. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1876201825001285?utm>
33. León Y, Avila S, Enriquez C. Estrategia de intervención para mejorar la calidad de vida de cuidadores principales de pacientes en hemodiálisis. *Acta méd centro* [Internet]. 2020 [citado 02 August 2024]; 14(4): p. 504-516. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272020000400504
34. Tiemi V. Conceptualización persona y herida para el diseño de una aplicación móvil. *Ene* [Internet]. 2019 [citado 01 August 2024]; 13(1): p. 1-28. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100009
35. Kabusi M, Yazdi K. Nursing process based on Betty Neuman's systemic model: A case study. *J Clin Nurs* [citado 25 Set 2024]. 2024 [Internet];: p. Available from: https://www.jnacs.com/article_193536.html
36. Dandicourt C, Hernández E. Una mirada a la resiliencia desde la enfermería. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2021 [citado 02 August 2024];

- 37(2): p. 1-4. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200001
37. Costa L. Resiliencia de los sistemas de salud. *Cad Saúde Pública* [Internet]. 2022 [citado 02 de August 2024]; 38(10): p. 1-4. Disponible: <https://doi.org/10.1590/0102-311XES176622>
38. Páez M. La salud desde la perspectiva de la resiliencia. *Arch Med (Manizales)* [Internet]. 2020 [citado 15 August 2024]; 20(1): p. 203-216. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3600.2020>
39. Castro R, Sánchez C, Meneses O. La actitud en el alcance de la satisfacción. *Revista CONAMED* [Internet]. 2022 [citado 08 de August 2024]; 27(4): p. 196-202. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=108487>
40. Perales A, Izaguirre M, Sánchez E, Barahona L, Martina M, Amemiya I, et al. Salud mental en estudiantes de pregrado de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *An. Fac. med.* [Internet]. 2019 [citado 08 August 2024]; 80(4): p. 443-450. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.17142>
41. Melo A. Ventajas de la Soledad Cómo ver el lado positivo de la soledad, en un mundo negativo. Libro electrónico ed. Melo JAC, editor.; 2019.
42. Kliegman S, Blum S, Tasker W. Nelson. Tratado de pediatría. 21st ed. Elsevier España SLU, editor. Madrid; 2020 [citado 01 de August 2024]. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Nelson_Tratado_de_pediatr%C3%ADa/YgDpDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
43. Hoyos I. De las ideas de Finlay a la profesión de enfermería. *Rev Cub Med Mil* [Internet]. 2019 [citado 09 August 2024]; 48(4): p. 688-689. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000400001

44. Gamboa L, Becerra K, López Y, Goicochea E. Nivel de resiliencia del personal de salud frente a la pandemia por Covid-19. *Rev. Cuerpo Med.* [Internet]. 2021 [citado 12 August 2024]; 14(1): p. 49-54. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.14sup1.1170>
45. Li Z, Hasson F. Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. *Nurse Educ Today* [Internet]. 2020 [citado 23 August 2024]; 90: p. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691719317186>
46. Manomenidis G, Panagopoulou E, Montgomery A. Resilience in nursing: The role of internal and external factors. *J Nurs Manag* [Internet]. 2018 [citado 23 August 2024]; 27(1): p. 172-178. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12662>
47. Yu F, Raphael D, Mackay L, Smith M, King A. Personal and work-related factors associated with nurse resilience: A systematic review. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2019 [citado 23 August 2024]; 93: p. 129-140. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748919300550>
48. Gómez M. Estandarización de la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young en universitarios de Lima metropolitana. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2019 [citado 21 Agos 2024]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1921>.
49. Duche A, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enferm. glob.* [Internet]. 2019 [citado 09 de August 2024]; 18(54): p. 353-373. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
50. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 2023 [citado 09 August 2024]; 23(2): p. 101-109. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>

51. Ortiz V, Itusaca N. Satisfacción laboral en crisis: el impacto de la covid-19 en personal de salud. Rev. Fac. Med. Hum.[Internet]. 2023 [citado 15 August 2024]; 23(4): p. 193-194. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i4.5881>
52. Maharjan R. Satisfacción laboral, género y salario: un estudio sobre la correlación. The Batuk [Internet]. 2019 [citado 15 August 2024]; 5(1). 59–69. Disponible en: <https://doi.org/10.3126/batuk.v5i1.27942>
53. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud [Internet]. 2019 [citado 9 de August 2024]; 20(2): p. 171-82. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364>
54. Pacheco L, Ruiz K, Guevara M, Gutiérrez J, Ortiz R. Cuidado al personal de enfermería desde la perspectiva del supervisor en el contexto hospitalario. Cienc. enferm [Internet]. 2021[citado 09 August 2024]; 27(1): p. 1-9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-9cplp50009>
55. Hovenga E, Cherrie L. Planificación de cuidados en enfermería basada en datos. 1st ed. Elsevier España SLU, editor. Ciudad de Barcelona; 2022 [citado 09 August 2024]. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Planificaci%C3%B3n_de_cuidados_en_enfermer%C3%AD/h09XEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
56. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz. Med. [Internet]. 2019 [citado 09 August 2024]; 19(4): p. 41-49. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006
57. Pascual M, Cerro C, Cervantes L, Moro M, Medina M, García A. Comunicación de las enfermeras con los pacientes. Validación de la escala "Interpersonal Communication Assessment Scale" (ICAS). Index Enferm [Internet]. 2020 [citado 09 August 2024]; 28(4): p. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962019000300010

58. Daza A, Beltrán L, Silva W. Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Rev fac cienc econ* [Internet]. 2021 [citado 09 August 2024]; 29(1): p. 65-76. Disponible en: <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
59. Ormeño F, Layme R. Seguridad y salud ocupacional en la productividad laboral del personal de obra del Grupo Inmobiliario Altitud S.A.C. de Ilo, 2023. *Eyn* [Internet]. 2024 [citado 15 May 2024]; 6(2): p. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27086062.2024.2.1899>
60. Vásquez R. Aplicación de la Seguridad y Salud en el trabajo en empresas de producción y servicios: Revisión de literatura. *J Sci Technol Res Ind* [Internet]. 2024 [citado 15 May 2024]; 5(2): p. 2-12. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9958182.pdf>
61. Gordillo A. Bienestar y educación emocional en la educación superior. *Revistahorizontes* [Internet]. 2023 [citado 15 May 2024]; 7(27): p. 414-428. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.526>
62. Ostos H. Bienestar emocional y aprendizaje significativo a través de las TIC en tiempos de pandemia. *Revista Ciencia Unemi* [Internet]. 2023 [citado 15 May 2024]; 14(36): p. 21-33. Disponible en: <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol14iss36.2021pp21-33p>
63. Guajardo G. ¿Qué es la infraestructura? Orígenes, giros y continuidades del concepto. *Revista Arqu Santiago* [Internet]. 2023 [citado 15 May 2024]; 1(114): p. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-69962023000200004>
64. Pacheco N. Evaluación del impacto de la infraestructura física educativa en la educación. *RIDE* [Internet]. 2021 [citado 15 May 2024]; 11(22): p. Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.940>

65. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2019 [citado 23 August 2024]; 94: p. 21-31. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748919300240>
66. Reyes J, Valenzuela S, Rodríguez V. Enfermería en salud ocupacional: una mirada a los instrumentos utilizados en investigación a nivel internacional. *Enfermería Actual de Costa Rica* [Internet]. 2019 [citado 23 August 2024]; 37: p. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682019000200188
67. Torres E, Fretel N, Coral M, Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp. *Vive Rev. Salud* [Internet]. 2021 [citado 01 de August 2024]; 4(10): p. 64-71. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
68. Araujo O, Guerrero P, Matabanchoy S, Bastidas C. Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Univ. Salud* [Internet]. 2021 [citado 1 de agosto de 2024]; 23(2): p. 351-65. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/6293>
69. Fajardo G, Almache V, Olaya H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL* [Internet]. 2020 [citado 02 August 2024]; 7(1): p. 1-13. Disponible en: <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
70. Noriega E, Milanés A. Desempeño profesional de enfermería en la atención al paciente quirúrgico séptico. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2022 [citado 01 August 2024]; 38(1): p. 1-16. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000100013
71. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*

- [Internet]. 2021 [citado 01 August 2024]; 65(156): p. 177-185. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
72. Contardo M, Chang C, Errázuriz R, Ramírez C. Motivación laboral de enfermeros de salud mental y psiquiatría de distintos niveles de atención para dedicarse y permanecer en sus unidades. Rev. Conflu [Internet]. 2021 [citado 1 de august de 2024]; 4(2): p. 75-80. Disponible en: <https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/669>
73. Malleville S, Beliera A. El lugar del reconocimiento en el trabajo de enfermería. Repensando el concepto de precarización laboral. Estudios del trabajo [Internet]. 2020 [citado 01 de August 2024]; 59(1): p. 1-26. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562020000100005
74. Aguirre D, Elers Y, Saavedra M, Pascual Y. Comunicación de Enfermería con el adulto mayor o su cuidador en una comunidad del Municipio 10 de Octubre, 2018. Rev haban cienc méd [Internet]. 2020 [citado 01 de August 2024]; 19(4): p. 1-14. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000500015
75. Sandoval R, Sánchez M, Revilla J. Percepción de la seguridad ciudadana en el distrito Chota – Cajamarca. Revista Ciencia Nor@ndina [Internet]. 2018 [citado 21 Agos 2024]; 1(1): p. 18-26. Disponible en : <https://unach.edu.pe/rcnorandina/index.php/ciencianorandina/article/view/2>
76. Gobierno del Perú. Municipalidad Provincial de Chota. [Internet]; 2024. Acceso 25 de Oct de 2024. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/munichota/institucional>
77. Rodríguez C, Breña J, Esenarro D. Las variables en la metodología de la investigación científica Madrid: Editorial Área de Innovación y Desarrollo

- S. L.; 2021. 75 p. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Las_variables_en_la_metodolog%C3%ADa_de_la_i/5jFJEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=NIVEL+CORRELACIONAL&pg=PA75&printsec=frontcover
78. Galán A. La enseñanza en la relaciones laborales Huelva: Universidad de Huelva; 2021. 304p. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/La_ense%C3%B1anza_de_las_Relaciones_Laborale/PvBYEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=investigaci%C3%B3n+b%C3%A1sica&pg=PA304&printsec=frontcover
79. Ortega M, García-Castilla J, De Juanas A. Guía para la elaboración de trabajos de fin de máster de investigación educativa Barcelona: Octaedro; 2021. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Gu%C3%ADa_para_la_elaboraci%C3%B3n_de_trabajos_f/2E4bEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=enfoque+cuantitativo&pg=PT55&printsec=frontcover
80. Arias J, Covinos M. Diseño y Metodología de la Investigación. Primer Edición ed. Arequipa: Enfoques consulting EIRL; 2021 [citado 21 Agos 2024]. Disponible en: <https://www.biblioteca.unach.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3039>
81. Carhuancho I, Monteverde M, Labajos N, Guerrero , M. , Casana K. Metodología para la investigación holística Edición P, editor. Guayaquil: UIDE, Editorial; 2019 [citado 21 Agos 2024]. Disponible en: <https://ulibros.com/metodologia-para-la-investigacion-holistica-rh4t7.html>
82. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Rev Digit Invest Docencia Univ [Internet]. 2019 [citado 25 Jun 2024]; 13(1): p. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

83. Sánchez C, Hernández K. La encuesta como técnica de investigación en Ciencia Política. Rev mex opinión pública [Internet]. 2024 [citado 02 de May 2025];(37): p. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-49112024000200013&lng=es&nrm=iso
84. Díaz K, Lorenzo A. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina [Internet]. Estudios del Desarrollo Social [citado 01 August 2024]. 2023; 11(2): p. 1-18. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322023000200016

ANEXOS

Anexo 1. Carta de invitación



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Señor: DR. Walther Yoseppy Cubas Ayasta
Director del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota

Presente.

Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumento de recolección de información.

Por medio de la presente, me dirijo a usted con el fin de solicitar su autorización para aplicar un instrumento de recolección de información a los licenciados en enfermería que laboran en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas, como parte del desarrollo de mi tesis titulada: *"Resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025"*, la cual cuenta con la asesoría del Dr. Antonio Sánchez Delgado.

El propósito de esta investigación es contribuir al conocimiento y comprensión de aspectos relevantes sobre la resiliencia y satisfacción laboral, con la intención de generar información útil que pueda servir de base para futuras intervenciones en beneficio del personal de enfermería.

Aseguro que la aplicación del instrumento se realizará respetando los principios éticos de la investigación, garantizando la confidencialidad de la información recolectada y evitando cualquier interrupción en las actividades laborales de los participantes.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted señor director acceder a mi petición.

Chota, 20 de enero del 2025.

Atentamente,

FANY DEL ROCIO GUEVARA CAMPOS
BACH. EN ENFERMERÍA

DANNY VIGIL DELGADO
BACH. EN ENFERMERÍA

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA	
HOSPITAL "JOSE H. SOTO CADENILLAS" - CHOTA	
SECRETARIA	
20 ENE 2025	
RECEBIDO	
HORA: 11:02am	FIRMA:
FOLIOS: 01	



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA
HOSPITAL "JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS" – CHOTA
DIRECCIÓN

"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"



Chota, 24 de enero de 2025.

CARTA N° 009 -2025-GR.CA J/DSRSCH/DH "JHSC"-CH.DG.

Señor (a).
GUEVARA CAMPOS FANY DEL ROCIO
DNI N° 71117223
VIGIL DELGADO DANNY
DNI N° 72390496

PRESENTE.-

ASUNTO : RESPUESTA A SOLICITUD.

REF : SOLICITUD PROVEIDO 386-2025

Mediante la presente carta hago llegar a usted, la respuesta a su solicitud presentada el día 20 de enero del presente año, en virtud del cual le informamos que se acepta desarrollar su proyecto de tesis titulado "RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL JOSE HERNAN SOTO CADENILLAS", información que será recolectada en el Departamento de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas - Chota.

En tal sentido, se autoriza el acceso a lo solicitado en el cual deberán primar el principio ético y cuidado de la información.

Gracias por la atención prestada.

Atentamente,
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
Hospital "José H. Soto Cadenillas" - Chota
Dr. *Walther Joseph Cubas Ayasta*
C.M.P. 48771 - E. NE 38150
DIRECTOR

WYCA.
NTP secret
C.C.
Archivo.
FOLIOS (01)

Anexo 2. Formato de Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación:
“RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ
HERNÁN SOTO CADENILLAS, CHOTA 2025”.

Objetivo de la investigación:

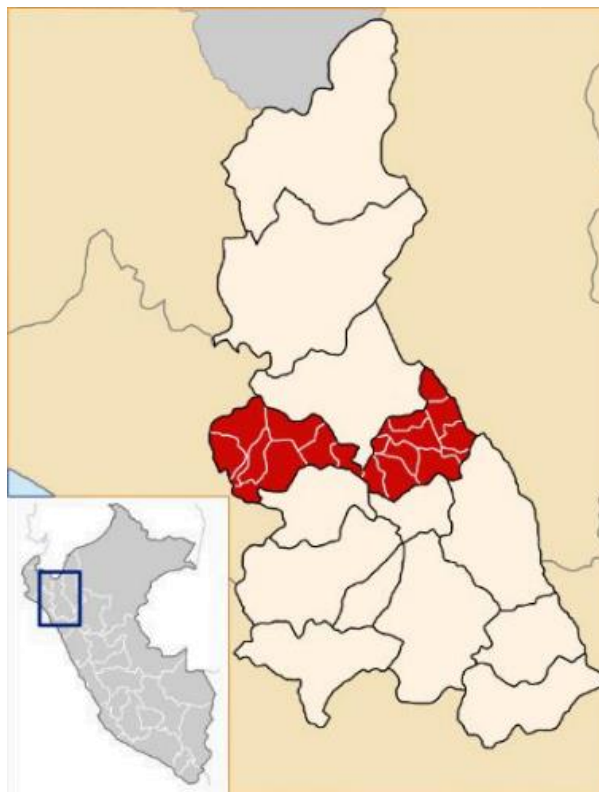
Determinar la relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2025.

Yo....., identificado
(a) con DNI N°....., mediante la información dada por las
Bach. Enf. Fany del Rocio Guevara Campos y Danny Vigil Delgado;
acepto brindar la información solicitada por el investigador de
manera personal, teniendo en cuenta de que la información
obtenida será confidencial y mi identidad no será revelada.

Chota,.....de del 2025.

Firma

Anexo 3: Mapa de Chota, Cajamarca, Perú



Fuente: Tomado del Gobierno del Perú [76]

Anexo 4: Cuestionario de Resiliencia



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHOTA
Escuela Académico Profesional de
Enfermería

*“Resiliencia y satisfacción laboral en
profesionales de enfermería del hospital
José Hernán soto cadenillas, Chota 2025”*

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

(Gómez, Chacaltana 2019)

Este cuestionario se desarrolló por Wagnild y Young en 1993, el cual fue posteriormente adaptado y validado para el contexto peruano por Gómez M en 2019. Su principal objetivo de este cuestionario es investigar y evaluar las diversas experiencias del usuario en su entorno laboral. Para ello, el cuestionario presenta una serie de ítems que invitan al participante a expresar su percepción personal sobre diferentes aspectos de su trabajo. Asimismo, las respuestas se registrarán mediante una escala que refleja el grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado. De este modo, la información recopilada permitirá obtener una visión detallada de las vivencias y opiniones del individuo en su ámbito laboral, facilitando así una comprensión más profunda de su experiencia profesional.

No existen respuestas correctas e incorrectas, esta encuesta es de carácter anónimo.

0	Totalmente en desacuerdo
1	En desacuerdo
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3	De acuerdo
4	Totalmente de acuerdo

REGOCIJO PERSONAL					
1. Por lo general encuentro algo de que reírme	0	1	2	3	4
2. Mi vida tiene significado	0	1	2	3	4
3. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada	0	1	2	3	4
4. Acepto que haya personas a las que yo no les agrado	0	1	2	3	4

ECUANIMIDAD					
5. Usualmente veo las cosas a largo plazo	0	1	2	3	4
6. Soy amigo(a) de mí mismo(a)	0	1	2	3	4
7. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo	0	1	2	3	4
8. Tomo las cosas una por una	0	1	2	3	4

SENTIRSE BIEN EN SOLEDAD					
9. Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo	0	1	2	3	4
10. Dependo de mí mismo(a) más que de otras personas	0	1	2	3	4
11. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	0	1	2	3	4

CONFIANZA PERSONAL					
12. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en mi vida	0	1	2	3	4
13. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	0	1	2	3	4
14. Soy decidido(a)	0	1	2	3	4
15. Puedo enfrentar las dificultades porque lo he experimentado anteriormente	0	1	2	3	4
16. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles	0	1	2	3	4
17. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	0	1	2	3	4
18. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	0	1	2	3	4

PERSEVERANCIA					
19. Cuando planeo algo lo realizo	0	1	2	3	4
20. Generalmente me las arreglo de una manera u otra	0	1	2	3	4
21. Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas	0	1	2	3	4
22. Tengo autodisciplina	0	1	2	3	4
23. Me mantengo interesado(a) en las cosas	0	1	2	3	4
24. Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera	0	1	2	3	4
25. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida	0	1	2	3	4

Anexo 5: Cuestionario de Satisfacción Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHOTA
Escuela Académico Profesional de
Enfermería

*“Resiliencia y satisfacción laboral en
profesionales de enfermería del hospital
José Hernán soto cadenillas, Chota 2025.”*

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

(Contreras y Melgar, 2022)

A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones relacionadas con su entorno de trabajo. Deberá responderlas basándose en su opinión personal, marcando con una X la opción que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo, según la escala proporcionada. Esta escala incluye desde "Totalmente de acuerdo" hasta "Totalmente en desacuerdo," permitiéndole expresar su postura sobre cada afirmación de manera clara. Su respuesta es esencial para evaluar las condiciones laborales mencionadas y obtener una visión precisa sobre el tema.

No existen respuestas correctas e incorrectas, esta encuesta es de carácter anónimo.

0	Totalmente en desacuerdo
1	En desacuerdo
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3	De acuerdo
4	Totalmente de acuerdo

I. DESARROLLO DE FUNCIONES					
1. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	0	1	2	3	4
2. El trabajo en mi servicio está bien organizado.	0	1	2	3	4
3. En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	0	1	2	3	4
4. Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados	0	1	2	3	4
5. Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	0	1	2	3	4

II. INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO					
6. Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	0	1	2	3	4
7. Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	0	1	2	3	4
8. Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	0	1	2	3	4
9. Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	0	1	2	3	4
10. Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución	0	1	2	3	4

III. OPORTUNIDADES DE PROGRESO					
11. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral	0	1	2	3	4
12. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano	0	1	2	3	4
13. Se da oportunidad al personal capacitado para ascender de nivel	0	1	2	3	4
14. La institución le da importancia a la capacitación de su personal	0	1	2	3	4
15. La institución capacita al personal de enfermería	0	1	2	3	4

IV. REMUNERACIONES E INCENTIVOS					
16. Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	0	1	2	3	4
17. La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal	0	1	2	3	4
18. Los pacientes y/o familiares reconocen la atención de enfermería brindada	0	1	2	3	4
19. Ha recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño	0	1	2	3	4
20. Estoy muy motivado en capacitarme y superarme cada día más	0	1	2	3	4

V. INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
21. Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	0	1	2	3	4
22. Los compañeros de trabajo participan juntos con coordinación	0	1	2	3	4

23. Los compañeros de trabajo expresan con franqueza lo que piensan	0	1	2	3	4
24. Entre compañeros de trabajo existe buena comunicación	0	1	2	3	4
25. Entre compañeros de trabajo existe el respeto	0	1	2	3	4

VI. AMBIENTE DE TRABAJO					
26. Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución	0	1	2	3	4
27. Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	0	1	2	3	4
28. El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	0	1	2	3	4
29. Los trabajadores tenemos oportunidad de tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo	0	1	2	3	4
30. Nunca se tropieza uno con la rutina o con la barrera para hacer algo	0	1	2	3	4

VII. SEGURIDAD OCUPACIONAL					
31. Se cuenta con indumentaria y material necesario para la protección del personal durante el desarrollo del trabajo	0	1	2	3	4
32. Se cuenta con equipo e instrumental necesario que disminuyan riesgo de enfermedades ocupacionales	0	1	2	3	4
33. La institución da importancia a salud ocupacional	0	1	2	3	4
34. La institución reconoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio.	0	1	2	3	4
35. La institución otorga compensación a los trabajadores que sufren enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo	0	1	2	3	4

VIII. BIENESTAR PERSONAL					
36. La institución tiene convenio con una empresa financiera para facilitar un préstamo en caso que el personal lo requiera	0	1	2	3	4
37. La institución se preocupa por el personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones otorgándole la pensión y los beneficios que le corresponda	0	1	2	3	4
38. La institución programa y ejecuta actividades de recreación, deporte, turismo, etc. para el trabajador y familia.	0	1	2	3	4
39. La institución cuenta con guarderías disponibles para el cuidado de los trabajadores de la salud	0	1	2	3	4
40. La institución tiene programas de integración laboral y familiar por navidad y otras fechas	0	1	2	3	4

IX. INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES					
41. La infraestructura física de mi servicio brinda seguridad	0	1	2	3	4

42. En mi servicio existe una adecuada iluminación y ventilación	0	1	2	3	4
43. Tenemos ambientes apropiados para el refrigerio del personal	0	1	2	3	4
44. En el servicio se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería	0	1	2	3	4
45. En mi servicio se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis tareas	0	1	2	3	4

Anexo 6. Confiabilidad y validez de los instrumentos

CONFIABILIDAD DEL “ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,866	10

CONFIABILIDAD DEL “CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,953	10

Anexo 7. Validez por juicio de expertos

EXPERTO 1



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de resiliencia de Wagnild y Young" que es parte de la investigación "Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto): *Galarza Consuelo Tristán Valdo*
- 1.2. Grado Académico: *Bachiller en Enfermería*
- 1.3 Profesión: *Enfermera*
- 1.4. Institución donde Labora: *MINSA - HPS Chile*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Jefe adjunto enfermería HPS Chile*
- 1.6. Objetivo del instrumento: *Evaluar fiabilidad y validez de los niveles de resiliencia con propósito de mejorar la vida laboral*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓	
SUMATORIA PARCIAL							
SUMATORIA TOTAL							24

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa :...24.....

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

.....

Huancayo, 28 Enero c.f. 2021.

FIRMA Y SELLO



APELLIDOS Y NOMBRES

DNI

20010762

EXPERTO 2



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de resiliencia de Wagnild y Young" que es parte de la investigación "Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : *ELVA GRANADAS PABERAS*
- 1.2. Grado Académico : *MAGISTER*
- 1.3 Profesión : *Docente en Enfermería*
- 1.4. Institución donde Labora : *UPLA - Hospital Domingo Obregón - Jauja*
- 1.5. Cargo que desempeña : *Docente - Asistente*
- 1.6. Objetivo del instrumento : *Resiliencia*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				/	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				/	



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					/
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					/
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					/
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					/
SUMATORIA PARCIAL						15
SUMATORIA TOTAL						19

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa :17.....

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

.....

Huancayo, 25 Enero del 2021

Elio Grimaldo Palacios
Mg. Gestión en Servicios de SV
I.E. en Construcción
CEP. 4100

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES Grimaldo Palacios Elio

DNI 20119253

EXPERTO 3



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de resiliencia de Wagnild y Young" que es parte de la investigación "Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : *Kely Yisel Aliaga Ramos*
- 1.2. Grado Académico : *Magister*
- 1.3 Profesión : *Licenciada en Enfermería*
- 1.4. Institución donde Labora : *Red de Salud - Valle del Mantaro*
- 1.5. Cargo que desempeña : *Enfermera / ESNI - RSVH*
- 1.6. Objetivo del instrumento : *Validación*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					/
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					/



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						
						24

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 24

3.2. Opinión:

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

.....

Huancayo, 03 de febrero del 2021

FIRMA Y SELLO

Mg. Alvaro Ramos King Yaul
COP. 45228232

APELLIDOS Y NOMBRES

Alvaro Ramos King Yaul

DNI

45228232

EXPERTO 4



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de resiliencia de Wagnild y Young" que es parte de la investigación "Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jajaja, 2020-2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto): Palacios Manrique, Mari Luz
 1.2 Grado Académico: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud
 1.3 Profesión: Licenciada en Enfermería
 1.4 Institución donde Labora: C.S. Daniel Guerrero Danne - Guayabamba
 1.5 Cargo que desempeña: Enfermera Asistencial
 1.6 Objetivo del instrumento: Medir el grado de Nivel de Resiliencia

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						24
SUMATORIA TOTAL						24

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 24

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:

.....

.....

Huancayo, 28 de Enero de 2021

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES

Paulino Mauricio Morales

DNI

42026329

**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS "CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN
LABORAL EN ENFERMERÍA"**

EXPERTO 1



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería" que es parte de la investigación "Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto): *Cabrera Fajardo, Juan Ubaldo*
- 1.2 Grado Académico: *Bachiller en Enfermería*
- 1.3 Profesión: *Enfermero*
- 1.4 Institución donde Labora: *HUPEA - HRS Chila*
- 1.5 Cargo que desempeña: *Jefe adjunto enfermería HRS Chila*
- 1.6 Objetivo del instrumento: *Medir la satisfacción laboral del Personal de Salud*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						24

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 24

3.2. Opinión :

FAVORABLE DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

Huancayo, 23 Ene del 2021

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES

DNI

REG. DE VALORES DEL MERCADO
MEDIOS Y SERVICIOS FINANCIEROS

FRANCISCA JULIA CONDOROSKI
REGISTRADA EN EL REGISTRO NACIONAL DE VALORES

25010764

EXPERTO 2



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería" que es parte de la investigación "Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jaja, 2020-2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Gonzales Palacios Blue
- 1.2 Grado Académico : PhD
- 1.3 Profesión : Enfermera
- 1.4 Institución donde Labora : DPLA - Hospital Dominguez Larrea - Jaja
- 1.5 Cargo que desempeña : Docente - Asistencial
- 1.6 Objetivo del instrumento : Validación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				/	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				/	



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓	
SUMATORIA PARCIAL							
SUMATORIA TOTAL							17

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 17

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

Huancayo, 25 Enero del 2021

Elio González Palacios
Mg. Gerente en Servicios de Salud
L.M. en Gerencia
CEP 0000

FIRMA Y SELLO

APellidos y Nombres

González Palacios Elio

DNI

20119257

EXPERTO 3



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería" que es parte de la investigación "Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jaja, 2020-2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Kely Yisel Aliaga Ramos
 1.2. Grado Académico : Magister
 1.3 Profesión : licenciada en Enfermería
 1.4. Institución donde Labora : Red de Salud - Uché del Huambo
 1.5. Cargo que desempeña : Experta / ESNM - RESUM
 1.6. Objetivo del instrumento : Validación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						
						24

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 24

3.2. Opinión:

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

.....

Huancayo, 02 de Febrero 2021

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES

DNI



Miguel Ramos Veliz Yual

4522232

EXPERTO 4



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería" que es parte de la investigación "Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Janja, 2020-2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto): PAULINA MANDUQUE HAZUZA
- 1.2 Grado Académico: MAESTRO EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
- 1.3 Profesión: LICENCIADA EN ENFERMERIA
- 1.4 Institución donde Labora: C.S. DRA. GUERRERO DANTE QUERQUEN
- 1.5 Cargo que desempeña: ENFERMERA ASISTENCIAL
- 1.6 Objetivo del instrumento: MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						24
SUMATORIA TOTAL						24

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 24

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

Huancayo, 28 de enero de 2021

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES Patricia Huanca Hualuz

DNI 42026929

Anexo 8. Prueba de normalidad

	(Kolmogorov-Smirnov^a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	0,322	65	0	0,808	65	0
V2	0,382	65	0	0,621	65	0

Anexo 9. Baremos

Instrumento: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), adaptada y validada en Perú por Gómez en 2019 [48] .

Escala de Respuestas: Likert, con opciones de 0 (totalmente en desacuerdo) a 4 (totalmente de acuerdo).

Interpretación de Resultados:

- ✓ 0 a 20: Resiliencia muy baja
- ✓ 20.1 a 40: Resiliencia baja
- ✓ 40.1 a 60: Resiliencia moderada
- ✓ 60.1 a 80: Resiliencia alta
- ✓ 80.1 a 100: Resiliencia muy alta

Dimensión 1: Regocijo personal (ítems del 1 al 4)

Rango total: 0 – 16

- ✓ Muy bajo: 0 – 3
- ✓ Bajo: 4 – 6
- ✓ Moderado: 7 – 9
- ✓ Alto: 10 – 12
- ✓ Muy alto: 13 – 16

Dimensión 2: Ecuanimidad (ítems del 5 al 8)

Rango total: 0 – 16

- ✓ Muy bajo: 0 – 3
- ✓ Bajo: 4 – 6
- ✓ Moderado: 7 – 9
- ✓ Alto: 10 – 12
- ✓ Muy alto: 13 – 16

Dimensión 3: Sentirse bien en soledad (ítems del 9 al 11)

Rango total: 0 – 12

- ✓ Muy bajo: 0 – 2
- ✓ Bajo: 3 – 4

- ✓ Moderado: 5 – 7
- ✓ Alto: 8 – 9
- ✓ Muy alto: 10 – 12

Dimensión 4: Confianza personal (ítems del 12 al 18)

Rango total: 0 – 28

- ✓ Muy bajo: 0 – 5
- ✓ Bajo: 6 – 11
- ✓ Moderado: 12 – 16
- ✓ Alto: 17 – 22
- ✓ Muy alto: 23 – 28

Dimensión 5: Perseverancia (ítems del 19 al 25)

Rango total: 0 – 28

- ✓ Muy bajo: 0 – 5
- ✓ Bajo: 6 – 11
- ✓ Moderado: 12 – 16
- ✓ Alto: 17 – 22
- ✓ Muy alto: 23 – 28

Por otro lado, la evaluación de la Satisfacción Laboral en Enfermería

Escala de Respuestas: Likert, con opciones de 0 (totalmente en desacuerdo) a 4 (totalmente de acuerdo).

Interpretación de Resultados:

- ✓ 0 a 36: Muy insatisfecho con el trabajo
- ✓ 36.1 a 72: Insatisfecho con el trabajo
- ✓ 72.1 a 108: Ni satisfecho ni insatisfecho con el trabajo
- ✓ 108.1 a 144: Satisfecho con el trabajo
- ✓ 144.1 a 180: Muy satisfecho con el trabajo

Dimensión 1: Desarrollo de funciones (ítems del 1 al 5)

Rango total: 0 – 20

- ✓ Muy insatisfecho: 0 – 4
- ✓ Insatisfecho: 5 – 8
- ✓ Ni satisfecho ni insatisfecho: 9 – 12
- ✓ Satisfecho: 13 – 16
- ✓ Muy satisfecho: 17 – 20

Dimensión 2: Interacción con el jefe inmediato (ítems del 6 al 10)

Rango total: 0 – 20

- ✓ Muy insatisfecho: 0 – 4
- ✓ Insatisfecho: 5 – 8
- ✓ Ni satisfecho ni insatisfecho: 9 – 12
- ✓ Satisfecho: 13 – 16
- ✓ Muy satisfecho: 17 – 20

Dimensión 3: Oportunidades de progreso (ítems del 11 al 15)

Rango total: 0 – 20

- ✓ Muy insatisfecho: 0 – 4
- ✓ Insatisfecho: 5 – 8
- ✓ Ni satisfecho ni insatisfecho: 9 – 12
- ✓ Satisfecho: 13 – 16
- ✓ Muy satisfecho: 17 – 20

Dimensión 4: Remuneraciones e incentivos (ítems del 16 al 20)

Rango total: 0 – 20

- ✓ Muy insatisfecho: 0 – 4
- ✓ Insatisfecho: 5 – 8
- ✓ Ni satisfecho ni insatisfecho: 9 – 12
- ✓ Satisfecho: 13 – 16
- ✓ Muy satisfecho: 17 – 20

Dimensión 5: Interrelación con los compañeros de trabajo (ítems del 21 al 25)

Rango total: 0 – 20

- ✓ Muy insatisfecho: 0 – 4
- ✓ Insatisfecho: 5 – 8
- ✓ Ni satisfecho ni insatisfecho: 9 – 12
- ✓ Satisfecho: 13 – 16
- ✓ Muy satisfecho: 17 – 20

Dimensión 6: Ambiente de trabajo (ítems del 26 al 30)

Rango total: 0 – 20

- ✓ Muy insatisfecho: 0 – 4
- ✓ Insatisfecho: 5 – 8
- ✓ Ni satisfecho ni insatisfecho: 9 – 12
- ✓ Satisfecho: 13 – 16
- ✓ Muy satisfecho: 17 – 20

Dimensión 7: Seguridad ocupacional (ítems del 31 al 35)

Rango total: 0 – 20

- ✓ Muy insatisfecho: 0 – 4
- ✓ Insatisfecho: 5 – 8
- ✓ Ni satisfecho ni insatisfecho: 9 – 12
- ✓ Satisfecho: 13 – 16
- ✓ Muy satisfecho: 17 – 20

Dimensión 8: Bienestar personal (ítems del 36 al 40)

Rango total: 0 – 20

- ✓ Muy insatisfecho: 0 – 4
- ✓ Insatisfecho: 5 – 8
- ✓ Ni satisfecho ni insatisfecho: 9 – 12
- ✓ Satisfecho: 13 – 16
- ✓ Muy satisfecho: 17 – 20

Dimensión 9: Infraestructura y/o materiales (ítems del 41 al 45)

Rango total: 0 – 20

- ✓ Muy insatisfecho: 0 – 4

- ✓ Insatisfecho: 5 – 8
- ✓ Ni satisfecho ni insatisfecho: 9 – 12
- ✓ Satisfecho: 13 – 16
- ✓ Muy satisfecho: 17 – 20