



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA  
DE LA ESPECIALIDAD DE: ENFERMERÍA EN CENTRO  
QUIRÚRGICO  
TESIS**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA  
EN ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL  
GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL ESPECIALISTA DE ENFERMERÍA EN CENTRO  
QUIRÚRGICO**

**AUTOR:**

Lic. AYDE AVALO ALMIDON

**ASESOR:**

DRA: MARTHA HERMENEGILDA GONZALES  
SOTA.

ORCID:0000-0003-0889-6553

CUSCO-PERÚ

2024

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA EN ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRURGICO HOSPITAL GUILLERMO DIAZ DE LA UEGA 2023

presentado por: AYOE AYALO NITIDON con DNI Nro.: 41863318 presentado por: ..... con DNI Nro.: ..... para optar el título profesional/grado académico de TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL ESPECIALISTA DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 10 de NOVIEMBRE de 2024

MIGS

Firma

Post firma MARTHA HERMENEGILDA GONZALES SOTA

Nro. de DNI 23872363

ORCID del Asesor 0000 0003 0889 6553

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:404092300

NOMBRE DEL TRABAJO

**SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD  
DE RESILIENCIA CORRECCION FINAL\_p  
df**

AUTOR

**Lic. AYDE AVALO ALMIDÓN**

RECUENTO DE PALABRAS

**18715 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**109212 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**95 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**3.1MB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 10, 2024 10:30 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 10, 2024 10:32 PM GMT-5****● 10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 3% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 18 palabras)

*MCS*  
*Dr. Martha H. González Sota*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA EN ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA 2023** de la Lic. AYDE AVALO ALMIDON. Hacemos de su conocimiento que la sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **VEINTICUATRO DE OCTUBRE DE 2024**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL ESPECIALISTA DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO.

Cusco, 12 DE NOVIEMBRE DEL 2024

Dra. LIA MARINA PILARES MOSCOSO  
Primera Replicante

Dra. CAYREL GENOVEVA JIMÉNEZ PAREDES  
Segunda Replicante

Dra. AURORA ERNESTINA RENDÓN VILLENA  
Primera Dictaminante

Mg. JOSÉ MIGUEL ALIAGA APAZA  
Segundo Dictaminante

## **PRESENTACIÓN**

SEÑORA DIRECTORA DE ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.

En concordancia con el Reglamento de Grados de la Escuela de Post Grado de Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, presento ante ustedes la tesis titulada : SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA EN ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA 2023 , trabajo de investigación realizado en el Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, Apurímac; con el fin de optar al grado académico de Especialista de Enfermería en Centro Quirúrgico.

La presente investigación no solo se materializa en dar un paso importante, sino que constituye una investigación descriptiva y prospectiva de acuerdo a las características de la investigación, trabajo que permitió conocer la Satisfacción Laboral y Capacidad de Resiliencia de las enfermeras del hospital.

Atentamente:

**LIC. AYDE AVALO ALMIDON.**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero aprovechar este espacio para expresar mi profunda gratitud a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC) por darme la oportunidad de lograr mis objetivos.

Deseo expresar mi sincero agradecimiento especialmente a mi asesora de tesis, DRA. MARTHA H. GONZALES SOTA por su orientación experta, paciencia y dedicación en la supervisión de mi trabajo. También quiero reconocer y agradecer infinitamente a mis dictaminantes, y replicantes cuyos conocimientos y enseñanzas han sido fundamentales para mi trabajo de investigación.

Agradezco a todos mis docentes por su valioso asesoramiento, su disponibilidad para responder mis preguntas y su guía en la elección del enfoque metodológico adecuado. Además, quiero Mencionar el apoyo brindado por el personal administrativo de la universidad quienes estuvieron dispuestos a ayudarme en trámites y gestiones relacionadas con mi investigación.

No puedo dejar de mencionar el apoyo emocional que recibí de mis compañeros de clase, familiares y amigos. Sus palabras de aliento su motivación constante y comprensión durante los momentos difíciles fueron fundamentales para superar los desafíos que surgieron durante mi trabajo de investigación.

**LIC. AYDE AVALO ALMIDON.**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de tesis está dedicado a Dios, por haber permitido lograr concluir la especialidad. A mi madre que siempre estuvo apoyándome; a mi esposo por el apoyo incondicional, a mis hijos, Horitika por su inteligencia y responsabilidad, Aleska por sus ocurrencias y rapidez, y Nahuell por su carisma y compañía, a mis hermanos que son mis verdaderos amigos, y a mi padre que desde el cielo me protege e ilumina.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPITULO I</b> .....	<b>3</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>3</b>
1.1 Situación problemática.....	3
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos .....	5
1.3 Justificación de investigación.....	7
1.4 Objetivos de la investigación.....	7
1.4.1 Objetivo general .....	7
1.4.2 Objetivos específicos .....	7
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>9</b>
<b>MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</b> .....	<b>9</b>
2.1. BASES TEÓRICAS.....	9
2.2. Marco conceptual.....	24
2.3. ANTECEDENTES EMPÍRICOS DE INVESTIGACIÓN.....	25
<b>CAPITULO III</b> .....	<b>29</b>
<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES</b> .....	<b>29</b>
3.1. Hipótesis .....	29
3.1.1. Hipótesis general .....	29
3.1.2. Hipótesis específicas .....	29
3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES .....	30
<b>CAPITULO IV</b> .....	<b>31</b>
<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>31</b>
4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA .....	31
4.2. Tipo y nivel de investigación .....	31
4.3. Unidad de análisis.....	31
4.4. Población de estudio.....	31
4.5. Tamaño de muestra .....	31
4.6. Técnicas de selección de muestra.....	31
4.7. Técnicas de recolección de información .....	32
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de información .....	34
<b>RESULTADOS</b> .....	<b>35</b>
5.1. representación de resultados del trabajo de investigación.....	46
5.2. Discusión de resultados .....	46
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>50</b>
<b>SUGERENCIAS</b> .....	<b>52</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>63</b>

Matriz de consistencia.....	72
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	74

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Características generales de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023 .....	35
Se observa que el 50% de enfermeras están en la edad de 31-40 años y el 26.9% en el grupo de edad de 51-60 años.....	36
<b>Tabla 2.</b> Satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023 .....	37
<b>Tabla 3.</b> Capacidad de resiliencia de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023 .....	38
<b>Tabla 4.</b> Perseverancia, ecuanimidad, confianza, aceptación de uno mismo, sentirse bien uno mismo de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023.....	39
Tabla 5. Relación de satisfacción laboral y resiliencia con la dimensión Perseverancia de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.....	40
<b>Tabla 6.</b> Relación de la satisfacción laboral y resiliencia en la dimensión ecuanimidad de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023 ...	41
<b>Tabla 7.</b> Relación de satisfacción laboral y resiliencia en dimensión confianza de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.....	42
<b>Tabla 8.</b> Relación de satisfacción laboral y resiliencia la dimensión aceptación de uno mismo de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.....	43
<b>Tabla 9.</b> Relación de satisfacción laboral y resiliencia y Sentirse bien con uno mismo de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023 ...	44
<b>Tabla 10.</b> Relación de satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023. ....	45

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Modelo desempeño-recompensa-satisfacción.....	10
<b>Figura 2</b>	Comparación pirámide Maslow y Factores Herzberg .....	11
<b>Figura 3</b>	Influencia de factores de motivación en satisfacción al trabajar .....	12
<b>Figura 4</b>	Factores resiliencia Henderson Grotberg .....	16
<b>Figura 5.</b>	Sobre características generales de las enfermeras del centro quirúrgico del hospital Guillermo días de la vega 2023.....	65
<b>Figura 6 .</b>	Dimensión 1 – perseverancia de las enfermeras del centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023 .....	66
<b>Figura 7.</b>	Dimensión 2 – ecuanimidad de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023 .....	66
<b>Figura 8.</b>	Dimensión 3– confianza de las enfermeras del centro quirúrgico del hospital Guillermo días de la vega 2023 .....	67
<b>Figura 9.</b>	dimensión 4 – aceptación de uno mismo de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023 .....	67
<b>Figura 10.</b>	dimensión 5 – sentirse bien uno mismo de las enfermeras del centro quirúrgico del hospital Guillermo días de la vega 2023 .....	68

## RESUMEN

Este estudio destaca la importancia de la satisfacción laboral y la resiliencia en las enfermeras de un centro quirúrgico, factores esenciales en contextos de alta presión. La investigación, es de tipo descriptivo, transversal y correlacional, analizó la relación entre ambas variables en 26 enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega.

Los resultados mostraron que el 80.8 % de las enfermeras se sienten satisfechas con su trabajo, aunque solo un 7.6 % reporta estar muy satisfecha. En cuanto a la resiliencia, se observaron niveles variables en las dimensiones de confianza, ecuanimidad, perseverancia y satisfacción personal. En particular, el 46.2 % de las enfermeras demostraron un buen nivel de resiliencia en la dimensión de perseverancia y el 46.3 % en satisfacción personal.

Con un valor de  $p=0.253$ , se identificó una relación significativa entre la satisfacción laboral y la resiliencia. Estos hallazgos sugieren que fortalecer la resiliencia podría mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras, contribuyendo tanto a su bienestar individual como a su desempeño profesional. Este estudio resalta la necesidad de sugerir estrategias que promuevan el desarrollo de estas competencias para mejorar el bienestar del personal de salud y la calidad de la atención brindada.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, capacidad de resiliencia, perseverancia, ecuanimidad, confianza.

## ABSTRACT

This study highlights the importance of job satisfaction and resilience in nurses in a surgical center, essential factors in high-pressure contexts.

The research is descriptive, transversal and correlational, analyzed the relationship between both variables in 26 nurses from the Surgical Center of the Guillermo Díaz de la Vega Hospital.

The results showed that 80.8% of nurses feel satisfied with their work, although only 7.6% report being very satisfied. Regarding resilience, variable levels were observed in the dimensions of trust, equanimity, perseverance and personal satisfaction. In particular, 46.2% of the nurses demonstrated a good level of resilience in the dimension of perseverance and 46.3% in personal satisfaction.

With a value of  $p=0.253$ , a significant relationship was identified between job satisfaction and resilience. These findings suggest that strengthening resilience could improve nurses' job satisfaction, contributing to both their individual well-being and their professional performance. This study highlights the need to suggest strategies that promote the development of these competencies to improve the well-being of health personnel and the quality of care provided.

**Keywords: Job satisfaction, resilience, perseverance, equanimity, trust.**

## INTRODUCCIÓN

Este estudio se enfoca en la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia de las enfermeras que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega durante el año 2023. La satisfacción laboral y la resiliencia son factores fundamentales que influyen de manera significativa tanto en el bienestar emocional como en el desempeño profesional de los trabajadores de la salud, especialmente en entornos de alta demanda y presión, como los quirúrgicos. Las enfermeras que desempeñan sus funciones en estos contextos se enfrentan no solo a desafíos técnicos y emocionales de manera diaria, sino también a situaciones de estrés extremo que pueden repercutir en su calidad de vida y en su efectividad en el ejercicio de su profesión.

La motivación principal para llevar a cabo esta investigación radica en la necesidad de comprender de manera más profunda cómo se interrelacionan estos dos factores críticos en el ámbito de la salud, con el objetivo de identificar áreas específicas que puedan ser objeto de intervención para promover tanto el bienestar como la estabilidad laboral del personal de enfermería. La resiliencia, entendida como la capacidad para adaptarse de manera positiva frente a la adversidad, juega un papel determinante en la preservación de la satisfacción laboral dentro de contextos clínicos exigentes y emocionalmente demandantes. Comprender cómo se manifiestan y se relacionan estas variables en un contexto específico, como el del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, podría proporcionar datos valiosos que sirvan de base para diseñar estrategias efectivas que fortalezcan la salud mental y la motivación del personal de enfermería en situaciones de alta presión y estrés.

La metodología utilizada en este estudio fue de tipo descriptivo, transversal y correlacional. Para ello, se seleccionó una muestra de 26 enfermeras mediante un muestreo aleatorio simple, y se aplicó un cuestionario estructurado con el fin de recolectar información acerca de los niveles de satisfacción laboral y resiliencia de las participantes. Esta metodología permitió realizar un análisis detallado de la relación

entre ambas variables, arrojando datos significativos sobre los factores que influyen en el bienestar laboral y en el desempeño profesional de las enfermeras.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023. Además, se buscó ofrecer recomendaciones prácticas que contribuyan a mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras, mediante el fortalecimiento de la resiliencia en entornos hospitalarios de alta presión. A partir de los resultados obtenidos, se pretende sugerir intervenciones que no solo mejoren la calidad de vida de las enfermeras, sino también optimicen su desempeño profesional y, por ende, la calidad de los cuidados brindados a los pacientes.

En este sentido, los hallazgos de la investigación podrían proporcionar un marco de referencia valioso para diseñar políticas de intervención enfocadas en el bienestar psicológico del personal de enfermería, lo que repercutiría directamente en la eficiencia de los equipos de salud y en la mejora del entorno laboral en general.

La estructura del presente trabajo se organiza en seis capítulos:

**Capítulo I**, Introducción, contextualiza el tema y presenta los objetivos de la investigación.

**Capítulo II**, Planteamiento del problema, se define el problema de estudio y su justificación.

**Capítulo III** desarrolla el Marco Teórico, donde se exponen los conceptos clave y estudios previos relevantes.

**Capítulo IV**, Metodología, se describe el enfoque metodológico, el diseño de la investigación, la selección de la muestra y los instrumentos de recolección de datos.

**Capítulo V** presenta los Resultados obtenidos del análisis de los datos recopilados.

**Capítulo VI**, Conclusiones, se discuten los hallazgos y se proponen recomendaciones basadas en los resultados de la investigación.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Situación problemática

La importancia en relación a la satisfacción laboral y desempeño se da porque un empleado satisfecho es más productivo y rentable, pero empleados insatisfechos tiene bajo desempeño, ausentismo y rotación; habiendo relación indisoluble <sup>(1)</sup>.

La satisfacción laboral es el resultado emocional después de realizar un trabajo y sea positivo o negativo donde un buen ambiente laboral el personal se encuentra cómodo y por lo tanto hay una emoción placentera.

Las enfermeras del centro quirúrgico indican que hay una desigualdad en la parte remunerativa que algunas son destacadas de otros establecimientos de salud y algunas contratadas, no tienen reconocimientos por parte de los jefes, y entre compañeros no hay buena cooperación, comunicación por lo tanto se percibe envidia y miramientos.

Así la resiliencia, ayuda a superar hechos adversos, que sea positivo y obtener aprendizaje <sup>(2)</sup> es importante evaluar las Condiciones de trabajo como estrés diario de enfermeras y más, hacen fomentar autocuidado dichas profesionales <sup>(3)</sup>. Resiliencia tiene en el mundo gran asidero en momentos difíciles y todos lo contexto que perturban y dificultan el estado laboral de las enfermeras. <sup>(4)</sup>. Al año aproximadamente se pierde 12,000 millones de días de trabajo por depresión y estrés, costando 1 billón de dólares en economía mundial <sup>(5)</sup>. Resiliencia es un factor relevante para enfrentar estrés <sup>(6)</sup>.

De acuerdo a la encuesta nacional en SUSALUD años 2014 - 2015, en 10,134 profesionales entre médicos y enfermeros, el 20.58% no está ni satisfecho ni insatisfecho, 13.7% insatisfecho y 2.2% muy insatisfecho <sup>(7)</sup> <sup>(8)</sup>,

CCOSI GV, en su trabajo de investigación sobre Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021, tuvo como resultado que la satisfacción en el trabajo de personal de salud en Apurímac es medio con el 76%, y un 62% es bajo con respecto a reconocimiento personal y social.

En el Centro Quirúrgico del hospital Guillermo Díaz de la Vega, se observa un estado de agotamiento emocional en el personal de enfermería, quienes presentan síntomas visibles de estrés y desánimo debido a la intensa demanda laboral. Las enfermeras reportan que enfrentan diariamente una combinación de factores estresantes, tanto laborales como personales, que afectan negativamente su salud mental y emocional. Este ambiente genera alteraciones psicológicas que, sumadas a las problemáticas familiares, contribuyen a una constante sobrecarga emocional.

Algunas profesionales de enfermería expresaron, en entrevistas, que una de las mayores dificultades es la falta de reconocimiento y motivación en el lugar de trabajo. Esta ausencia de incentivos, tanto económicos como de desarrollo profesional, resulta en un clima de desmotivación que impacta directamente en su compromiso con el trabajo y en la calidad de la atención que brindan. Además, consideran insuficiente el número de profesionales para atender adecuadamente la demanda, lo cual dificulta brindar una atención oportuna y de calidad a los pacientes.

Las enfermeras también mencionaron que su jornada laboral incluye emergencias constantes y decisiones de alta responsabilidad que deben tomar en tiempo real. Esta presión constante no solo desgasta su estado emocional, sino que también compromete su condición física, al no contar con los recursos necesarios para descansar adecuadamente entre turnos. En este sentido, la falta de un número suficiente de enfermeras se vuelve crítica, ya que impacta no solo en el bienestar de cada profesional, sino en la eficacia y seguridad del cuidado de los pacientes.

Otro factor que contribuye a esta insatisfacción es la percepción de desigualdad en términos salariales y beneficios laborales. El personal de enfermería siente que la remuneración que reciben no refleja el nivel de esfuerzo, dedicación y responsabilidad que implica su labor diaria en un entorno de alta exigencia como el quirúrgico. Esta disparidad en el reconocimiento salarial genera frustración y refuerza el sentimiento de desmotivación.

A nivel general, el equipo de enfermería del centro quirúrgico expresa una profunda preocupación por la ausencia de políticas de bienestar laboral que prioricen tanto su salud física como emocional. Consideran que es urgente implementar estrategias de apoyo psicológico, programas de incentivos, y una redistribución adecuada del personal que permita reducir la carga laboral. La implementación de estos cambios podría mejorar su satisfacción laboral, compromiso y, en última instancia, la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Este análisis destaca la necesidad de una intervención urgente en el ámbito laboral del personal de enfermería, con énfasis en el bienestar emocional y la adecuación de recursos humanos en el centro quirúrgico. Frente a esta problemática se plantea las siguientes interrogantes:

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- 1.- ¿Cuáles son las características generales de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?
- 2.- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?
- 3.- ¿Cuál es la capacidad de resiliencia de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?
4. ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y dimensión de perseverancia, en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?
5. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y dimensión de ecuanimidad, en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?
6. ¿Cuál es la Relación de la satisfacción laboral y la dimensión Confianza, en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?

7. ¿Cuál es la Relación de la satisfacción laboral y la dimensión de aceptación de uno mismo, en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?
8. ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y la dimensión Sentirse bien solo, en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?

### **1.3 Justificación de investigación**

Este estudio contribuye a ampliar el conocimiento sobre la satisfacción laboral y la resiliencia en las enfermeras de Apurímac, abordando la problemática de la insatisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. La insatisfacción se asocia a factores como las diferencias salariales, la falta de motivación y reconocimiento, así como los bajos niveles de resiliencia. Estos aspectos no solo son relevantes para comprender la situación actual, sino que también sirven como base para investigaciones futuras que profundicen en el análisis de estas variables en el contexto regional.

El propósito práctico de este estudio es sugerir estrategias para mejorar las condiciones laborales y fortalecer la resiliencia del personal de enfermería. Al lograr un entorno laboral favorable, se busca mejorar la relación entre satisfacción laboral y resiliencia, lo cual redundará en un mayor bienestar emocional y profesional para las enfermeras. Esto, a su vez, contribuirá a elevar la calidad de la atención brindada a los pacientes, al contar con un personal más motivado y con mejores capacidades para enfrentar las adversidades.

### **Objetivos de la investigación**

#### ***1.3.1 Objetivo general***

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de Centro Quirúrgico de Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.

#### ***1.3.2 Objetivos específicos***

- 1.- Identificar las características generales de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.
- 2.- Establecer el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.
- 3.- Determinar la capacidad de resiliencia de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.

- 4.- Relacionar la satisfacción laboral y la dimensión perseverancia, en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.
- 5.- Relacionar la satisfacción laboral y la dimensión ecuanimidad, en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.
- 6.- Relacionar la satisfacción laboral y la dimensión confianza, en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.
- 7.- Relacionar la Satisfacción laboral y la dimensión aceptación de uno mismo, en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.
- 8.-Relacionar la satisfacción laboral y la dimensión sentirse bien solo, en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. BASES TEÓRICAS.

##### 2.1.1. Satisfacción laboral.

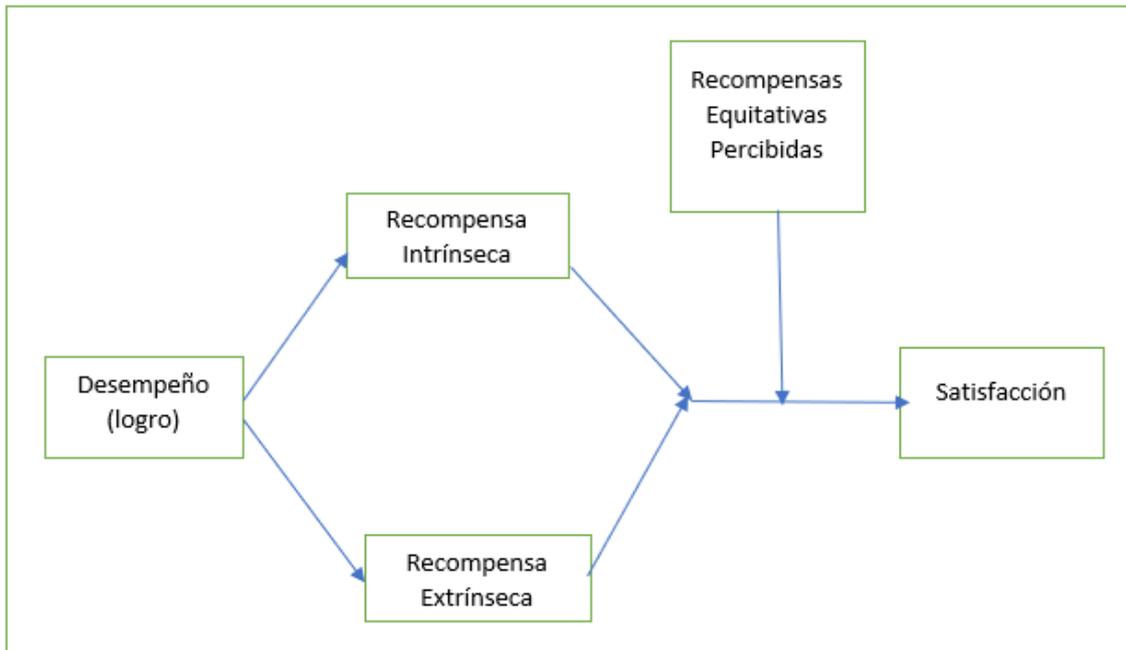
Putri et ál. <sup>(10)</sup> sensación gratificante al trabajo. Como enfoque cognitivo es evaluativo, bueno o malo que hace la persona del empleo y compara con standard cognitivo. Para Álvarez et ál. <sup>(1)</sup> citando a Salessi y Omar <sup>(12)</sup>, es actuar, según valores que colaborador tiene de su trabajo.

La definición clásica que da J. Locke, es emoción placentera del trabajo y experiencia que se da <sup>(13)</sup>. Por ello se considera que servicios de sistema sanitario está relacionado con satisfacción al trabajar, pues buen ambiente laboral hace que profesional de salud este cómodo trabajando, a diferencia de estar en ambiente con pésimas condiciones <sup>(14)</sup>. Díaz et ál. <sup>(14)</sup> no estar como trabajando en salud se está aumentando, creando más estudios de insatisfacción al trabajar.

Según Pujol y Dabos <sup>(11)</sup>, estudio se justifica: primero, importancia de satisfacción al trabajar explica variables relacionadas de efectividad organizacional y desempeño; segundo, importancia moral con valor en bienestar de persona. Un tópico muy estudiado en estudios de conducta organizacional, están elementos que se relacionan con actitud y motivación <sup>(15)</sup>.

Sánchez y García <sup>(16)</sup>, dice que la satisfacción al trabajar podría ser consecuencia de desempeño de empleados como sentir haber hecho algo útil, remuneración, promoción, posición, etc. Desempeño da recompensas, con nivel en función a recompensa dada a otros.

**Figura 1:** Modelo desempeño-recompensa-satisfacción



**Fuente:** Sánchez y García <sup>(16)</sup>

Salazar et ál. <sup>(17)</sup> apoya idea, según estudios actuales, productividad da satisfacción y no viceversa; trabajar bien da bienestar y si es mayor trabajador recibe más reconocimiento.

Equidad es importante para trabajador al recibir recompensa por productividad; de ahí se puede hablar de sentido de justicia organizacional.

**Sentido de justicia en organización.** Para Patlán et ál. <sup>(18)</sup> constructo en empresas por relación equidad de distribución y recursos a empleados. Según Quezada <sup>(19)</sup> es determinada por percepción de justicia de empleado; personas tendrán actitudes positivas trabajando al ver prácticas justas, motivándolos a trabajar, aumentado estado mental positivo de empleados.

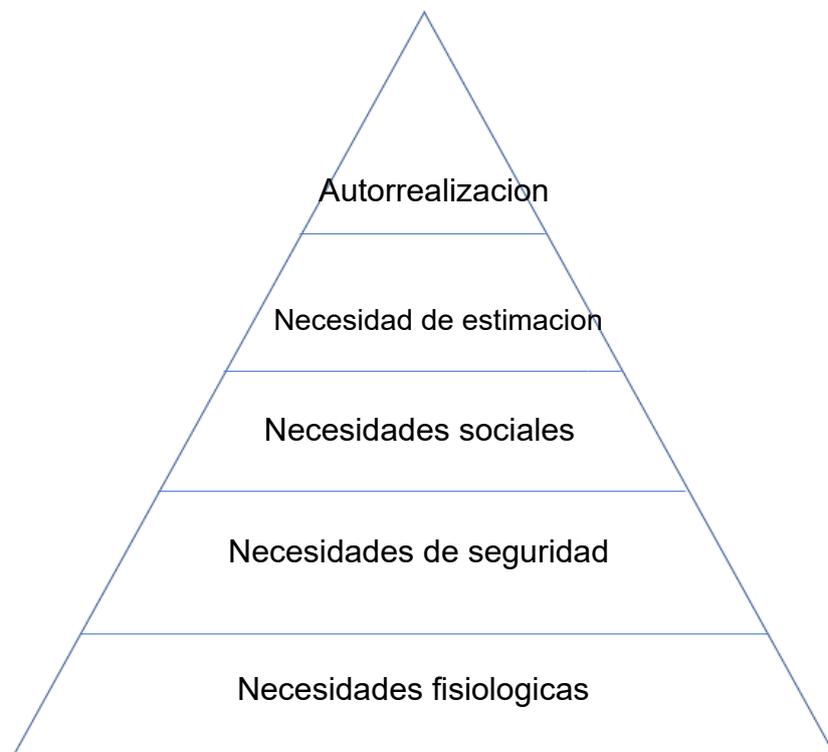
**2.1.1.1 Importancia de satisfacción laboral.** Sánchez y García <sup>(16)</sup>, eficiencia como personal de empresa ya sea el rango que ocupe, deben motivar relación organización - trabajador para satisfacer necesidad, por lado de empleados, satisfacción al trabajar y entorno de trabajo es importante para encargados, ya que diversos estudios constatan

si trabajador es fiel con empresa, productivo, si se ausenta o rota en el trabajo dependerá de nivel de satisfacción al trabajar; por ello, satisfacción al trabajar tiene importancia en el trabajo <sup>(20)</sup>.

**2.1.1.2 Determinantes de satisfacción laboral.** Mendoza et ál. <sup>(21)</sup> plantea eje principal para mejor satisfacción al trabajar: género, edad y otros influyen en empleados; finalmente también hay factores de motivación que repercuten en satisfacción al trabajar: reconocimiento, metas, desarrollo en el trabajo, y sentido de justicia.

Charaja y Mamani <sup>(22)</sup> motivación es estímulo emocional que impulsa acción laboral, tiene factores que refuerza positiva o negativamente: Si empleado conoce factores que motivan, más posibilidades de alcanzar metas profesionales y personales; si empresa sabe motivar su personal, más incremento de productividad. En raíz de conductas o actitud hay impulsos, que se ve en pirámide Maslow, necesidades que constituyen factores intrínsecos y extrínsecos.

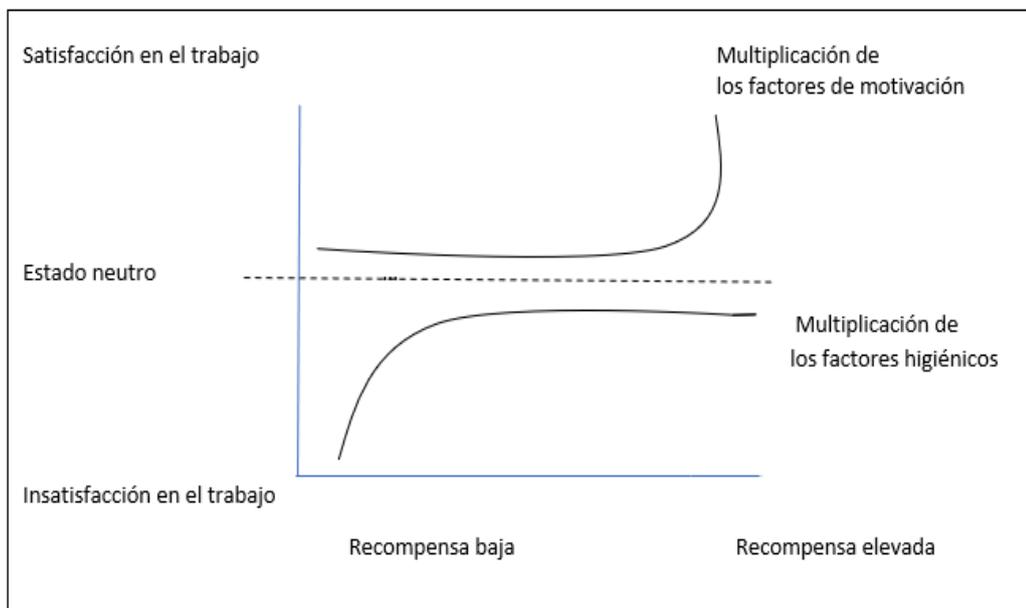
**Figura 02** :Comparación pirámide Maslow y Factores Herzberg



**Fuente:** Charaja y Mamani <sup>(22)</sup>

Arana <sup>(23)</sup> dice que factores de motivación o intrínsecos está relacionado con actividades del empleado y depende de actitud: necesidad de logro, reconocimiento, trabajar en uno mismo, responsabilidad, promoción y crecimiento; son factores de motivación que dan satisfacción por trabajar; así trabajador motivado va estar satisfecho y muy productivo. Factores higiénicos o extrínsecos, administran directivos, no depende de empleado, depende de agentes externos y entorno de trabajo, debiendo evitar insatisfacción entre empleados. Según Herzberg relación factores intrínsecos y extrínsecos, se relacionan para mejor gestión.

**Figura 3:** Influencia de factores de motivación en satisfacción al trabajar



**Fuente:** Caballero (24).

El trabajo tiene elementos: en necesidad de seguridad considera condiciones de trabajo seguras; terceras, necesidades sociales relacionado a afecto entre personal <sup>(22)</sup>.

Montero et ál. <sup>(15)</sup> indica elementos de satisfacción en trabajo: a) reto de trabajo (conoce tareas), b) recompensas justas (incentivos), c) condiciones óptimas de empleo (remuneraciones), d) apoyo a personal (compañerismo en trabajo) y e) relación con jefe.

- a) **Reto del trabajo.** Robbins <sup>(25)</sup> personas quieren retos en empleos, oportunidad de aplicar habilidades y aptitudes. Que tareas sean interesantes y permitan tener responsabilidades <sup>(24)</sup>.
- b) **Sistema de recompensas justas.** Nazario <sup>(26)</sup> empleado que analiza justicia de paga, no ve el valor que se da a su trabajo y paga justa; peor Herzberg y Maslow no daba relevancia a sueldo.
- c) **Condiciones favorables de trabajo.** Salazar et ál. <sup>(17)</sup> dice que condiciones físicas y/o materiales son infraestructura de desarrollo de labor cotidiano y facilitan empleo. Para Sánchez y García <sup>(16)</sup> es estado de lugar de trabajo relacionado con seguridad.
- d) **Apoyo a compañeros de trabajo.** Compañerismo laboral <sup>(16)</sup>. En empleados trabajar cubre necesidad de relación social; compañerismo y colaborador incrementa satisfacción al trabajar <sup>(25)</sup>.
- e) **Relación con jefe.** Es relevante capacidad de jefe en tener interés por trabajadores <sup>(16)</sup>. Según Robbins y Judge <sup>(25)</sup>, satisfacción de trabajadores aumenta si supervisor es comprensivo, oye opinión de trabajadores y toma interés.

MINSA en encuesta de 2002 de Satisfacción al trabajar considera: i) Trabajo actual, ii) Trabajo general, iii) Interacción con jefe, iv) Oportunidad de progreso, v) Remuneración, vi) Interrelación con personal de trabajo y vii) Ambiente de empleo <sup>(27)</sup>.

**1) Trabajo actual.** Es área donde cumple labor con autonomía, identificación y significado retroalimentación <sup>(27)</sup>; se relaciona con dimensión “significación de tarea”, según Campos et ál. <sup>(13)</sup> ve cuanto valoran su trabajo, considerando esfuerzo de empleado, hacer trabajo, sentir equidad y apoyo material

**2) Trabajo en general.** Es usar conocimiento del empleado. Aquí se aborda dimensión “Condiciones de trabajo” que propuso Montero; que define disposición de elementos para buena práctica en trabajo <sup>(13)</sup>.

**3) Interacción con jefe inmediato.** Relación líder-colaborador, dirección, monitoreo y soporte <sup>(27)</sup>.

**4) Oportunidades de progreso.** Hechos a aprovechar como oportunidad de auto superarse o escalar niveles <sup>(27)</sup>.

**5) Remuneración e incentivos.** Pagos o reconocimientos por labor <sup>(27)</sup>. Dinero motiva diversos momentos de vida laboral, por eso empresa analiza su duración con ecuación costos vs beneficios, para saber si aumento tendrá efecto positivo o desmotiva <sup>(26)</sup>. Según García et ál. <sup>(28)</sup> Remuneración forma conducta de personas; pues motiva empleado para cumplir meta de empresa <sup>(28)</sup>.

**6) Interrelación con compañeros de trabajo.** Relaciones en el trabajo <sup>(27)</sup>. Hanco et ál. <sup>(29)</sup> de punto de vista empresarial, capacidad personas para cooperar entre compañeros. Es relevante conducta de colaboradores en empresa, da armonía, buen clima laboral, personal más productivo y empresa cumplirá objetivos <sup>(29)</sup>.

**7) Ambiente de trabajo.** Pertenencia de empleado a la empresa <sup>(27)</sup>. Teoría Z de William Ouchi dice que condición de empleo humanizada aumenta beneficio y productividad de empresa <sup>(28)</sup>.

### **2.1.2 Capacidad de resiliencia.**

Según Arriagada y Jara <sup>(30)</sup> es respuesta sana de personas a adversidad y hechos difíciles, que se superan y las fortalecen. Muñoz <sup>(31)</sup> dice que el término es para ciencias sociales y psicología en personas que afrontan hechos difíciles, pero logran desarrollo psicológico sano y exitoso; generando 2 condiciones: exposición a amenaza y logro de adaptarse positivamente y luego reforzarlo. Poseen 3 componentes: noción de amenaza, adaptación positiva y proceso con factores individuales persona <sup>(30)</sup>. Otros

autores mencionas más aspectos relacionado con anteriores: 1) Poder generar resultados positivos en hechos de alto riesgo, 2) competencia cuando hay estrés agudo o crónico y 3) poder de sanar un trauma <sup>(32)</sup>.

Aguiar et ál. <sup>(33)</sup> resiliencia es cambiante, ni perpetuo, no nace resiliente, no se adquiere, es interacción con personas y riesgo, que luego se vuelve útil en la vida.

Grotberg, elementos de resiliencia: a) fortalezas internas, que desarrollan, b) apoyo externo, que reciben y c) habilidades sociales y resolución de problemas, adquiridos.

Secuencia práctica de resiliencia <sup>(34)</sup>:

1. Promocionar elementos resilientes.
2. Compromiso con comportamientos resiliente
  - Reconocer adversidad.
  - Escoger nivel y buena respuesta.
3. Valora resultados de resiliencia:
  - Aprender de situaciones vividas.
  - Calcular impacto en los demás.
  - Reconocer incremento bienestar y calidad de vida.

Factores que promuevan resiliencia, frente a diversos factores, Grotberg organizo en *apoyo externo, fuerza interior, factores interpersonales* (poder solucionar problemas); agrupo factores: *Yo tengo, Yo soy y Yo puedo* <sup>(35)</sup>.

**Yo tengo:** confianza y apoyo:

- ✓ 1 o más personas de familia que se confía y recibe amor.
- ✓ 1 o más personas que no son de familia en quien se confía.
- ✓ Límites en conducta.
- ✓ Incitan independencia.
- ✓ Modelos buenos a imitar.
- ✓ Acceso a servicios.
- ✓ Ambiente social y familiar estable.

**Yo soy:** relacionado a fortalezas internas que fomenta resiliencia; implica:

- ✓ Persona que agrada muchas personas.
- ✓ Ser tranquilo.
- ✓ Lograr metas y planes a futuro.
- ✓ Persona respetada y respeta a los demás.
- ✓ Empático.
- ✓ Responsable de sus acciones y acepta consecuencias.
- ✓ Seguro de uno mismo, optimista, confiado

**Yo puedo:** Capacidad social e interpersonal de persona, se reafirma socialmente y resolviendo conflictos:

- ✓ Crea ideas nuevas.
- ✓ Cumple tarea al 100%.
- ✓ Busca lado positivo de vida para bajar tensiones.
- ✓ Expresar pensamientos y sentimientos al resto.
- ✓ Resuelve diversos problemas.
- ✓ Control de conducta.
- ✓ Pide ayuda de ser necesario.

**Figura 04:** Factores resiliencia Henderson Grotberg



**fuentes:** Tomado de Rincón <sup>(35)</sup>.

- a) Fortalezas internas desarrolladas.** Juárez <sup>(36)</sup> fortaleza intrapsíquica esencia del individuo con personalidad resiliente; son recursos internos de la persona, se fortalecen al interactuar con entorno; pero no garantiza por sí solo protección de adversidades.
- b) Apoyo externo recibido.** Rascón <sup>(37)</sup> dice que redes de apoyo brinda energía a individuo para reponerse en hechos que lo desestabilizan. Para García y Domínguez <sup>(38)</sup> apoyar etapa de desarrollo es indispensable que sujeto trabaje solo.
- c) Habilidades sociales y resolución de conflictos adquiridos.** Jaramillo y Obregón <sup>(39)</sup> del punto de vista interpersonal es expresar sentimientos, actitudes, deseos o derechos de personas según hechos, respetando conductas, pero sin restringir de los demás. Si hay conflictos inevitables en relaciones sociales; no solo debe considerarse negativo; también es constructivo o destructivo; también asumir situaciones y afrontarlas con recursos suficientes para que los implicados saquen un aprendizaje <sup>(40)</sup>.

Grotberg sostiene que se debe adaptar programas que promuevan resiliencia según situaciones que afronte, considerando diferencias de edad y género; sin evaluar solo factores de resiliencia, también interacción de ellos <sup>(34)</sup>. Birhanu et ál. <sup>(41)</sup> también señala que no hay estrategias generales para fomentar resiliencia que se adecue a todas las situaciones; por eso se debe desarrollar fomentar resiliencias específicas para cada contexto.

De todo lo mencionado en resiliencia también participa familia, escolares y sociedad <sup>(33)</sup>. Así logro comprender red compleja de interrelación de resiliencia de personas a sociedad. Modelo ecológico de desarrollo humano Bronfenbrenner (1977), formado por 4 subsistemas: microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema <sup>(33)</sup>.

- **Microsistema.** Relación de personas y su entorno donde participan de actividades específicas: hija, padre, maestro o empleado <sup>(33)</sup>.

- **Mesosistema.** Interrelación de entorno de persona en momentos de vida; es conjunto de microsistemas <sup>(33)</sup>
- **Exosistema.** Extensión de mesosistema abarca estructura formal o informal, sin requiere inclusión de persona, incluye entorno donde influye, delimita o determina lo que sucede; incluye instituciones de sociedad que operan plano local <sup>(33)</sup>.
- **Macrosistema.** Patrón de instituciones de cultura o subcultura: sistemas económicos, sociales, de educación, legal y político donde 3 subsistemas se concretizan <sup>(33)</sup>

**2.2.2.1. Pilares de resiliencia.** Según Rodríguez (42) por gran aparición de características en quienes mostraron condiciones de resiliencia: atributos por experiencias de éxito. Los pilares son:

**a) Competencia social.** Respuesta positiva al contacto con los demás, lo que genera nueva respuesta positiva; hay facilidad de comunicarse, empatizar y afecto <sup>(42)</sup>. Para López y Gonzáles <sup>(43)</sup> no es suficiente tener habilidades comportamentales, debe percibir y entender hechos interpersonales y saber cómo, cuándo usar habilidades.

**b) Resolución de problemas.** Poder pensar abstracto, reflexivo y de forma flexible para resolver problemas cognitivos o sociales <sup>(42)</sup>. Para Moreno et ál. <sup>(44)</sup> personas resilientes resuelven rápido problemas. Resolver problemas no es aplicar pensamiento crítico <sup>(45)</sup>; pues según Díaz <sup>(46)</sup> es adquirir nuevos conocimientos para afrontar incertidumbre de buscar soluciones. En el ámbito médico, problemas clínicos, que requieren solución específica con actuación rápida y eficiente, se debe seguir proceso cognitivo, afectivo-conductual, tiene 5 etapas <sup>(47)</sup>.

**c) Autonomía.** Identidad propia, actuar independientemente y controlar entorno <sup>(42)</sup>. Persona autónoma tomar decisiones propias consciente, responsable y reflexivamente <sup>(43)</sup>. Varelius <sup>(48)</sup> autonomía es autogobierno, sin

interferencia que lo controle y sin limitaciones. Persona autónoma debe cumplir criterios de procedimiento, para ver si conducta es producto de compulsión y debilidad de voluntad o elecciones, creencias, deseos, etc. son producto de influencias externas.

**d) Sentido de propósito y futuro.** Expresa confianza y control de entorno para laborar en futuro mejor. Tiene factores protectores: expectativas y objetivos claros, orientación según objetivos positivos<sup>(42)</sup>. Moreno et ál.<sup>(44)</sup> persona que no se proyecta, no habrá expectativas de reconstrucción o afrontar adversidades.

**2.2.2.2. Modulación de resiliencia.** Para Cabanyes<sup>(32)</sup> se modula por 2 factores: factores de riesgo y protección.

a) **Factores de riesgo.** Con variable personal y entorno que aumenta respuestas negativas en adversidades<sup>(32)</sup>. En enfermería es fácil determinar factores; pues ven sufrimiento humano, adversidades y estrés.

b) **Factores de protección.** Grupo de variable de sujeto y hechos aumenta poder afrontar estrés, compensan modulación, reducción o eliminación y falta de factores de riesgo<sup>(32)</sup>. Para Uriarte<sup>(49)</sup> factores son hechos que alteran factores de riesgo para reducir daños psicológicos y hace más fácil adaptarse al medio. Lamas y Murrugarra<sup>(50)</sup> elementos protectores tienen 3 mecanismos: desafío, compensación e inmunización, actúan conjuntamente.

Rodríguez<sup>(42)</sup> indica que hoy en día por interrelación individuo y ambiente; nace concepto “mecanismos protectores” que reemplaza “factores de protección”.

c) **Mecanismos protectores.** Protegen y dejan a personas reaccionar con conductas resilientes: mecanismos parentales, familiares, ambientales o hereditarios<sup>(26)</sup>.

**2.2.2.3. Estrategias de afrontamiento.**

Para Finez y García<sup>(51)</sup> son recursos para enfrentar momentos de estrés. Carver, Scheier y Weintraub, con modelo afrontamiento de dimensiones llamado

Cuestionario COPE, con 5 escalas que mide afrontar problema centrado, 5 miden afrontar emoción y 3 mide respuesta de afrontación de poca utilidad; para su fácil aplicación se redujo posteriormente y se llamó: The Brief COPE o COPE-28, con 14 escalas, 2 ítems cada una, evalúan 14 estrategias de afrontamiento, son:

1. Afrontación Activa: Esfuerzo agresivo para cambiar situación con hechos.
2. Planificar: analiza problema, busca planificadamente soluciones y toma acción.
3. Apoyo Emocional: apoyarse en amigos, familiares por temas emocionales.
4. Apoyo Social: buscar apoyo profesional.
5. Religión: apoyarse en la religión.
6. Reinterpretar Positivamente: esfuerzo buscan significado positivo a problemas.
7. Aceptar Responsabilidad: Ser consciente de decisiones.
8. Negación: niega problema.
9. Humor: se ríe de problema
10. Auto distracción: no afrontar problema, busca distraerse.
11. Autoinculpación: se hace responsable de problema.
12. Desconexión de conducta: evita problema.
13. Desahogo: expresa sentimientos negativos.
14. Usar Sustancias (alcohol, drogas etc.).

Consecuencia de estudio del concepto en salud mental y psicopatología se desarrollan estrategias como Escala *Coping*, son recursos cognitivos y comportamentales para resolver problema o disminuir respuesta emocional. El primer caso consolida forma de afrontar alterando condiciones de amenaza; segundo, disminuir respuesta emocional y tercero reevalúa conflictos.<sup>(52)</sup>

Escala Estrategias Coping – Modificada (EEC-M) con 12 factores donde persona mueve recursos para enfrentar conflictos <sup>(52)</sup>

**Resolver problemas.** Mediante hechos cognitivos - analíticos, analiza conflicto, interviene y soluciona <sup>(52)</sup>.

**Busca apoyo social.** Espera apoyo emocional de su entorno, para enfrentar adversidades <sup>(52)</sup>, con afecto para superar problema <sup>(53)</sup>.

**Espera.** Conflicto se solucionará solo, con pasar del tiempo <sup>(52)</sup>. Es estrategia **cognitivo-conductual pasivo (53)**.

**Religión.** Relación paternal con Dios <sup>(53)</sup>.

**Evitación emocional.** Esconde y reprime emociones <sup>(52)</sup>.

**Búsqueda de apoyo profesional.** Busca especialistas para informarse de problema y saber enfrentarlo <sup>(52)</sup>.

**Reacción agresiva.** Reducir carga emocional con impulsividad de ira <sup>(52)</sup>.

**Evitación cognitiva.** neutraliza pensamientos negativos, hacen actividades que necesita atención <sup>(52)</sup>, siendo estrategia pasiva con desconexión de la mente de ideas distractoras <sup>(53)</sup>

**Reevaluación positiva.** Cambia significado de hechos por optimistas buscando lado positivo de problema para solucionarlo <sup>(52)</sup>.

**Expresión de dificultad de afrontación.** Afrontar emociones negativas con solución con recurso de otros <sup>(52)</sup>. Muestra falta de esperanza en control de emoción y conflicto <sup>(53)</sup>.

**Negación.** Niega problema, sobrellevándolo o soportándolo. <sup>(52)</sup>.

**Autonomía.** Solución independiente de problema, sin ningún <sup>(52)</sup>.

**2.2.2.4. Medición de resiliencia.** Cabanyes <sup>(32)</sup> resiliencia necesita medir factores internos (personales) y externos (entorno) familia y sociedad son relevantes. Análisis cuantitativo de resiliencia se clasifica en 3: evaluar indicadores subjetivos, medir indicadores objetivos y evaluar resiliencia <sup>(54)</sup>.

- ✓ **Evaluación de indicadores subjetivos.** Usa indicadores subjetivos sobre base de comprensión humana, es beneficioso en medida que representa constructor de resiliencia en estudio de caso como enfoque ascendente; dependen de cantidad de datos recopilados y captación de tendencias que cambian en estudios casos y actualización de datos, que lo dificulta <sup>(54)</sup>.
- ✓ **Evaluación de indicadores objetivos.** Para Assarkhaniki et ál. <sup>(54)</sup> obstáculos son escasez de datos y necesidad de varios indicadores para medir resiliencia.
- ✓ **Evaluación mixta.** Cuando aplica indicadores subjetivos y objetivos, aprovecha grupos focales, entrevistas y cuestionarios para obtener datos, pero reduce precisión de resultados, pues calcular indicadores subjetivos e índice de resiliencia dependen de clasificación humana <sup>(54)</sup>.

**2.2.2.3.1. Escala resiliencia (ER) de Wagnild y Young.** Mide resiliencia, considera rasgos de personalidad positiva para adaptar persona; con 25 encuestados indica nivel de aprobación o desaprobación. Tiene 2 elementos <sup>(55)</sup>:

**Factor I:** 17 ítems llamado "Competencia personal" <sup>(55)</sup>.

**Factor II:** 8 ítems llamado "Aceptación de vida y uno mismo" <sup>(55)</sup>.

Escala analiza cualidades de personas que aporten en adaptación resiliente, es individual o colectiva, autoadministrable y sin tiempo para hacerse; con 25 ítems: 1=totalmente en desacuerdo, a 5=totalmente de acuerdo; puntaje total suma de 25 a 175, más a 147 más capacidad de resiliencia; 121-146, moderada resiliencia; menor a 121, escasa resiliencia <sup>(56)</sup>.

#### **2.2.2.4. Dimensiones de resiliencia**

Para Aguiar y Acle <sup>(33)</sup> hay 5: a) red social informal, b) sentido de vida, c) autoestima positiva, d) actitudes y destrezas, y e) sentido de humor.

- a) Existencia de red social informal.** Relaciones de afecto fortalecen resiliencia; participación es significativa para ser importante y querido <sup>(57)</sup>. Relación apoyo social y bienestar individual es positiva, esto incentiva factores protectores o resilientes, que afectan positivamente la salud. Se revisa estos temas de enfoque de 2 modelos: *modelo estructural*, pone atención a número y tipo de relación que persona tiene por contacto; y *modelo funcional* que considera percepción de persona sobre grado de apoyo <sup>(58)</sup>. Resiliencia depende de recursos personales y externos que disminuyen efectos negativos de hechos de estrés <sup>(52)</sup>.
- b) Sentido de vida.** La filosofía considera que la vida es constituida por sistema de objetivos que justifican existencia; que personas tengan compromiso afectivo, por autodescubrimiento. Organización psicológica que fundamente orientaciones, varia en cada uno; respecto a análisis total, busca responder no cuestionamiento de para que hago algo, sino de para qué estoy en este mundo <sup>(59)</sup>.
- c) Autoestima positiva.** Para Roa <sup>(60)</sup>, tiene 3 componentes: cognitivo, formado por conocimientos de uno mismo; segundo lugar afectivo, sentimiento de valor de uno mismo y su aceptación, y finalmente el conductual.
- d) Presencia de actitudes y destrezas.** Conducta de sujeto para hacer actividades y cómo afronta la vida, siendo fortaleza humana al sobreponerse a través de hechos adversos. La actitud tiene 4 funciones: utilitaria, para cumplir metas; conocimiento, para procesar información del entorno; expresión, muestra creencias de acciones; y defensa del yo, que preserva autoestima <sup>(61)</sup>.
- e) Sentido de humor.** Rasgo de satisfacción y apreciar hechos, ideas o situaciones incongruentes <sup>(62)</sup>. Para Flórez y Sánchez <sup>(63)</sup> humor varia y es respuesta emocional producto de reconocer situación divertida, En misma línea de ideas, para Trujillo et ál. <sup>(64)</sup> hay varios humores y se agrupa en 4

categorías de usar humor según intención de interlocutor sociedad; siendo humor de tipo: a) Afiliativo, propicia relaciones interpersonales y disminuye tensión; b) De mejoramiento personal, busca lo cómico en tragedias para enfrentar vicisitudes; c) Agresivo, es ofensivo por ridiculizar o incomodar a otro; y d) Descalificación personal, humor auto despreciativo, uno se ríe de uno mismo y con otros, al ridiculizarse y menospreciarse .

Según Wagnild y Young, resiliencia es positivo en personalidad y adaptación; tiene 5 elementos: 1) confianza de uno mismo, 2) ecuanimidad, 3) perseverara, 4) satisfacción personal y 5) sentirse bien con uno mismo.

- 1) **Confianza en uno mismo.** Creer nuestras capacidades <sup>(55)</sup>. Para Benavente y Quevedo <sup>(65)</sup> es dimensión con muchas relaciones significativas positivas al igual que dimensión bienestar psicológico.
- 2) **Ecuanimidad.** Buena perspectiva de vida; hará que persona sea calmada; mejorando respuesta extrema a adversidad <sup>(55)</sup>.
- 3) **Perseverancia.** Deseo de lucha para construir propia vida siendo auto disciplinado <sup>(55)</sup>. Según Benavente y Quevedo <sup>(65)</sup> se asocia con dimensiones de Bienestar psicológico.
- 4) **Satisfacción personal.** Para Salgado <sup>(55)</sup> es entender la vida. Según Benavente y Quevedo <sup>(65)</sup> se incrementa con más estabilidad de emociones y responsabilidades.
- 5) **Sentirse bien con uno mismo.** Libertad y sentirse único <sup>(55)</sup>. Para Benavente y Quevedo <sup>(65)</sup> tiene poca relación con dimensión Bienestar psicológico.

## 2.2. Marco conceptual

- **Empatía.** Ponerse en lugar de otro y atender necesidades <sup>(66)</sup>.
- **Apego.** Vínculo afectivo e íntimo desarrollado a lo largo de la vida y consolidado en interacciones cotidianas <sup>(67)</sup>.

- **Productividad.** Forma de usar factores de producción para dar servicios o bienes <sup>(68)</sup>.
- **Estrés.** Reacción del cuerpo frente a hechos difíciles, físicos o emocionales; que perturban equilibrio de emociones personales.
- **Habilidades interpersonales.** Recursos que constituyen competencias de personalidad <sup>(69)</sup>.
- **Efectividad organizacional.** Nivel que organización logra al obtener resultados. <sup>(70) (71)</sup>.
- **Autonomía.** Poder pensar y expresarse libremente por sí mismo <sup>(72)</sup>.
- **Sentido de pertenencia.** Identidad de individuo con comunidad <sup>(73)</sup>.
- **Compromiso organizacional.** Vínculo entre organización y empleados; incorpora cualidades de organización <sup>(74) (75)</sup>.
- **Autoaceptación.** Actitud positiva de uno mismo <sup>(76)</sup>.

### 2.3. ANTECEDENTES EMPÍRICOS DE INVESTIGACIÓN

**Zhang et ál.** <sup>(77)</sup> en el año 2020 en China se estudió “Influencia satisfacción al trabajar, resiliencia y compromiso al trabajo en rotación medica: estudio transversal”. Objetivo estudiar influencia satisfacción en trabajo, resiliencia y compromiso al trabajar en rotación. **Metodología** cuantitativa; medida con escala Likert; y aplico método ANOVA unidireccional, correlación bivariada, análisis factorial exploratoria en 2693 médicos. **Resultados** indican que 46.9% tuvo rotación más alta y más de 26.3% rotación media; y satisfacción laboral tuvo efecto negativo directo en intención de rotación e indirecto. **Concluyó** que variables estudiadas predicen intención de rotación médica.

**Mantas et ál.** <sup>(78)</sup> en el año 2022 de España en trabajo “Resiliencia y satisfacción al trabajar de médicos de urgencia extra hospitalaria”. **Objetivo** describir relación satisfacción al trabajar y nivel de resiliencia en médicos de emergencia extra hospitalaria. **Metodología** cuantitativo, correlacional, transversal en 406 trabajadores. **Resultados** de análisis post hoc, enfermeras y médicos con poca resiliencia que

técnicos. **Concluyó** que profesionales de urgencia extra hospitalaria tienen resiliencia moderada a alta; enfermeras menos resilientes a diferencia de técnicos de ambulancia; edad con relación inversa, relación positiva con satisfacción al trabajar y fortaleza psicológica al laborar entre colegas.

**Öksüz et ál.** <sup>(79)</sup> en el año 2019 en Turquía se estudió “Resiliencia de enfermeras en ayuda social, satisfacción al trabajar y variables”. **Objetivo** estudiar resiliencia de enfermeras, factores que le aportan y relación percepción ayuda social y satisfacción al trabajar. **Metodología** descriptiva en 242 enfermeras; con instrumentos Escala Resiliencia en Adultos (RSA), Multidimensional Apoyo Social Percibido (MSPSS) y Satisfacción Laboral Minnesota (MJSS). **Resultados** muestran puntos de enfermeras en escalas RSA, MSPSS y la MJSS de 99.8 +/- 4.43, 66.66 +/- 13.30 y 3.31 +/- 0.72; hallaron también relaciones estadísticas significativas entre resiliencia y 5 factores. **Concluyó** que resiliencia, ayuda por edad, sexo, estado civil, experiencia al trabajar; hallándose relación positiva de entre variables

**Zheng et ál.** <sup>(80)</sup> en el año 2018 de Singapur en estudio “Satisfacción al trabajar y resiliencia en enfermeras psiquiátricas de Instituto de Salud Mental Singapur”. **Objetivo** estudiar nivel de satisfacción al trabajar de enfermeros psiquiátricos, elementos que influyen y relación resiliencia y satisfacción al trabajar. **Metodología** cuantitativa, correlacional en 874 enfermeros. **Resultados** en satisfacción laboral, considerando punto neutro 3 en escala Likert (puntos totales de 93), media 95.21, muchos estaban satisfecho en su trabajo; medio alto para ítem “colegas de enfermería” (3.89) y medio bajo “posibilidad de trabajar a tiempo parcial” (2.78); en resiliencia, puntuación media 125.74. **Concluyó** haber asociación positiva de satisfacción al trabajar y resiliencia; enfermeras psiquiátricas satisfechas al trabajar, puede mejorar fortaleciendo resiliencia personal.

**Yang et ál.** <sup>(81)</sup> en el año 2018 en China en estudio “Resiliencia psicológica y satisfacción al trabajar de enfermeros: efecto mediado por afectividad”. **Objetivo** conocer relación de afectividad positiva, resiliencia psicológica y satisfacción al trabajar de enfermeros.

**Metodología** cuantitativa, correlacional, en 229 enfermeros de 2 nosocomios. **Resultados** indican “resiliencia psicológica se relaciona de forma positiva con afectividad y satisfacción al trabajar; y afectividad correlacionó positivamente con satisfacción al trabajar. **Concluyó** que resiliencia afecta indirectamente mediante afectividad positiva; incrementa satisfacción al trabajar y disminuye rotación.

**Longa y Taboada** <sup>(82)</sup> En el año 2022 se estudió “Capacidad de resiliencia y satisfacción al trabajar en enfermeras de Centro Salud Huaura 2022”. **Objetivo** conocer relación resiliencia y satisfacción al trabajar de enfermeras. **Metodología** no experimental-transversal, prospectivo, correlacional. **Resultados** indican resiliencia alta 75.86%, media 20.69% y muy baja 3.45%, enfermeras tienen resistencia a presión y momentos difíciles; en satisfacción al trabajar, 65.52% parcialmente satisfecho y satisfecho 34.48%. **Concluyó** nivel alto de resiliencia y satisfacción al trabajar, relación significativa de resiliencia y satisfacción al trabajar.

**Zelada** <sup>(83)</sup> en el año 2022 se estudió “Satisfacción al trabajar y capacidad de resiliencia de enfermeras en área Covid-19 de Hospital Hipólito Unanue, Tacna, 2021”. **Objetivo** conocer relación satisfacción al trabajar y resiliencia de enfermeras. **Metodología** cuantitativa, descriptivo-correlacional y experimental transversal. **Resultados** indican 58.82% satisfecho laboralmente; 41.18 parcialmente satisfecho en su trabajo; en capacidad de resiliencia 64.71% capacidad de resiliencia alta, 30.88% moderada y 4.41% baja. **Concluyó** que hay relación de variables; 48.53% de enfermeros que trabajan tiene nivel alto de resiliencia.

**Contreras y Melgar** <sup>(84)</sup> en el año 2022 se estudió “Resiliencia y satisfacción al trabajar de enfermeras de Red Salud Jauja, 2020-2021”. **Objetivo** conocer relación resiliencia y satisfacción laboral de enfermeras de Red. **Metodología** inductivo estadístico - inferencial, básica, cuantitativo, descriptivo y transversal. **Resultados** indican 64.18% buena resiliencia y 31.24% muy buena resiliencia; relación baja positiva entre resiliencia con satisfacción al trabajar; con  $r=0.393$ ; ecuanimidad  $r=0.279$ ; sentirse bien solo mostró

$r=0.309$ ; satisfacción laboral valor  $r=0.260$ ; y perseverancia  $r=0.981$ . **Concluyó** relación moderada positiva de resiliencia y satisfacción al trabajar de enfermeras de la Red.

Mestanza <sup>(85)</sup> en el año 2022 se estudió “Capacidad de resiliencia y desempeño al trabajar de enfermeras de centro de salud La Convención, Cusco 2022. Objetivo conocer relación capacidad de resiliencia y desempeño al trabajar de enfermeras. Metodología básica, no experimental, cuantitativo en 50 enfermeras. Resultados a nivel inferencial, relación significativa de resiliencia y desempeño al trabajar de enfermeras; descriptivo 68% nivel alto de resiliencia, 30% nivel medio y 2% baja; además, 70% de colaboradores con buen desempeño al trabajar; 26% regular y 4% deficiente. Concluyen gestión de resiliencia de enfermeros aumenta desempeño al trabajar.

**Huamán** <sup>(86)</sup> en el año 2018 se estudió “Nivel de satisfacción al trabajar y resiliencia de enfermeras de emergencia, Hospital Carmen Huancayo, 2018”. **Objetivo** conocer relación nivel de satisfacción al trabajar y resiliencia. **Metodología** cuantitativa, descriptivo-correlacional en 36 enfermeras. **Resultados** en “satisfacción al trabajar” es baja 66.7%; resiliencia medio 91.7%; en dimensiones, satisfacción al trabajar medio 83.3%; ecuanimidad medio 97.7%; sentirse bien medio 55.6%; confianza en sí mismo medio 88.1% y perseverancia 91.7%. **Concluyó** haber relación directa alta ( $Rho=0.820$ ) entre satisfacción al trabajar y resiliencia entre enfermeras.

**Huamani y Mamani** <sup>(87)</sup> en el año 2017 se estudió “Satisfacción al trabajar y resiliencia en enfermeras de H.R.H.D.E. Arequipa-2017”. **Objetivo** conocer relación resiliencia y satisfacción al trabajar. **Metodología** descriptiva, transversal y correlacional, en 50 enfermeras. **Resultados** muestran frecuencia de resiliencia baja (48%), afectó perseverancia (50%); 40% no estar satisfecho en su trabajo y seguridad ocupacional es afectado 56%. **Concluyó** haber relación alta significativa de resiliencia y satisfacción al trabajar, correlación positiva.

## CAPITULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y capacidad de resiliencia de enfermeras de Centro Quirúrgico de Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.

##### 3.1.2. *Hipótesis específicas*

1.- Las enfermeras si presentan características generales homogéneas en términos de formación académica, lo cual contribuye a la calidad de la atención quirúrgica brindada.

2.- Las enfermeras presentan un alto nivel de satisfacción laboral, influenciado por factores como el ambiente de trabajo, el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo.

3.- Las enfermeras presentan un alto nivel de resiliencia, lo cual les permite manejar de manera efectiva el estrés y las exigencias propias de su entorno laboral.

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión perseverancia, en las enfermeras.

4.- Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión ecuanimidad, en las enfermeras.

5.- Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión confianza, en las enfermeras.

6.- Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión aceptación de uno mismo, en las enfermeras.

7.- Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión sentirse bien solo, en las enfermeras.

### 3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Variable:

- SATISFACCIÓN LABORAL
  - ✓ Seguridad ocupacional
  - ✓ Bienestar personal
  - ✓ Infraestructura y/o materiales
  - ✓ Remuneraciones e incentivos
  - ✓ Interacción con jefe inmediato
  - ✓ Interrelación con compañeros de trabajo
  - ✓ Ambiente de trabajo
  - ✓ Oportunidad de progreso
- CAPACIDAD DE RESILIENCIA
  - ✓ Perseverancia
  - ✓ Ecuanimidad
  - ✓ Confianza
  - ✓ Aceptación de uno mismo
  - ✓ Sentirse bien solo
- CARACTERÍSTICAS GENERALES
  - ✓ Edad
  - ✓ Sexo
  - ✓ Estado civil
  - ✓ Antigüedad laboral
  - ✓ Régimen/Condición laboral
  - ✓ Número de hijos

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA**

Fue el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Apurímac es un hospital de nivel II-2 el ámbito de estudio con un área 10,548.25 m<sup>2</sup>, brinda atención especializada en salud y de calidad a la población de Apurímac, Tiene capacidad para 70 camas con 70% ocupados.

Servicio Quirúrgico: tiene 03 salas cirugía mayor, menor y emergencia; con Centro de esterilización. 02 salas para casos ginecológicos y cesáreas, debidamente equipadas.

#### **4.2. Tipo y nivel de investigación**

Según Hernández Sampieri 2026, la investigación es:

**4.3. Correlacional** ya que se buscó la relación entre la variable satisfacción laboral y capacidad de resiliencia.

**Transversal.** El cuestionario fue aplicado en un solo momento haciendo un corte en el tiempo.

**Descriptivo.** Porque permitió describir las características sociodemográficas, económicas y capacitación de las enfermeras.

#### **4.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis fueron las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.

#### **4.4. Población de estudio**

La población de estudio fue de 30 enfermeras.

#### **4.5. Tamaño de muestra**

La muestra de estudio fueron 26 enfermeras.

#### **4.6. Técnicas de selección de muestra**

La muestra determinada fue no probabilística por conveniencia y el muestreo fue censal por ser una muestra pequeña.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeras que trabajan más de 3 meses.
- Enfermeras voluntarias que firmen consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Enfermeras que no laboran durante estudio, que estén de vacaciones, con licencias y/o permisos.
- Enfermeras que no quieran participar

#### **4.7. Técnicas de recolección de información**

La técnica aplicada fue encuesta, el instrumento aplicado para ambas variables fue el cuestionario se obtuvo información de satisfacción laboral y resiliencia para determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y capacidad de resiliencia.

##### ***1.-Instrumento de capacidad de resiliencia***

Se aplicó el instrumento de Wagnild y Young 1993 adaptada por Castilla, H., Caycho, T., Shimabukuro, M., Valdivia, A. & Torres M. 2014, para conocer resiliencia personal, considera rasgo de personalidad que minimice efectos negativos de estrés y favorezca adaptarse. (Wagnild y Young, 1993).

Variable	Confiabilidad
Capacidad de resiliencia	0.841

Instrumento de confiabilidad 0.841, se estimó con alfa Cronbach, y validado con Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0.919. El cuestionario con 25 ítems, evalúa 7 opciones de respuesta con escala Likert. Siendo:

- (TD): Totalmente en desacuerdo = 1
- (D): Desacuerdo = 2
- (AD): Algo en desacuerdo = 3
- (NDA): Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 4
- (AA): Algo de acuerdo = 5

- (A): Acuerdo = 6
- (TA): Totalmente de acuerdo = 7.

Instrumento de 5 dimensiones:

- ❖ Perseverancia
- ❖ Ecuanimidad
- ❖ Confianza
- ❖ Aceptación de uno mismo.
- ❖ Sentirse bien solo

Con 4 categorías:

- Puntaje alto (148-175)
- Medio/promedio (140-147)
- Bajo (127-139)
- Muy bajo (1-126).

***Instrumento de Satisfacción laboral***

Cuestionario Dirección General Personal MINSA – 2002, confiabilidad Alfa Cronbach 0.980, y validado por MINSA, tendrá datos de sentimiento de personal de salud en al trabajar, satisfechos e insatisfechos. (Muñoz, 2016).

Variable	Confiabilidad
Satisfacción laboral	0.980

Empleo “r Pearson” en ítem:  $r > 0.20$  instrumento, válido para ítem de estudio.

45 ítems, 5 alternativas, escala Likert. Siendo: Nunca: 1, Casi Nunca: 2, A veces: 3, Casi Siempre: 4, Siempre: 5. Medida con suma de 9 dimensiones, niveles:

- ❖ Satisfecha: (165 y 225)
- ❖ Parcialmente satisfecha: (105 y 164)
- ❖ No satisfecha: (45 y 104).

A dimensiones se da puntaje que indica grado de satisfacción:

- Satisfecha: (19 – 25)
- Parcialmente satisfecha (12 – 18) y
- No satisfecha (5 – 11).

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de información**

Para el procesamiento de datos, inicialmente se realizó la codificación de cada ficha con el fin de generar una matriz de datos. Esta matriz se introdujo en una hoja de cálculo utilizando el programa Microsoft Excel, para posteriormente ser incorporada a una base de datos en el programa SPSS versión 2024. En este entorno, las variables previamente codificadas se sometieron al análisis estadístico.

Se presentaron los datos en tablas unidimensionales y bidimensionales, con resultados expresados en frecuencias y porcentajes, alineados con los objetivos planteados en la investigación. Posteriormente, estos resultados fueron analizados, interpretados y discutidos.

El programa Excel se utilizó para la elaboración inicial de la matriz de datos, seguidamente para la interpretación, y finalmente para la exportación a SPSS. En este programa, para el análisis de las variables, se empleó la prueba chi-cuadrada. Además, para el análisis de la relación entre variables.

**CAPITULO V  
RESULTADOS**

**Tabla 1** Características generales de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023

<b>EDAD</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
31-40 años	13	50.0
41-50 años	6	23.1
51-60 años	7	26.9
Total	26	100.0
<b>SEXO</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Femenino	22	84.6
Masculino	4	15.4
Total	26	100.0
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Soltero	12	46.2
Casado	6	23.1
Divorciado	1	3.8
Conviviente	7	26.9
Total	26	100.0
<b>ESTUDIOS DE POSGRADO</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Maestría	17	65.4
Doctorado	2	7.7
No Indico	7	26.9
Total	26	100.0
<b>ANTIGÜEDAD LABORAL</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-5 años	11	42.3
6-10 años	5	19.2
11-20 años	9	34.6
Mas de 20 años	1	3.8
Total	26	100.0
<b>RÉGIMEN/CONDICIÓN LABORAL</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nombrado	15	57.7
Contratado	11	42.3
Total	26	100.0
<b>NUMERO DE HIJOS</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
0 hijos	2	7.7
1 hijo	15	57.7
2 hijos	7	26.9
3 hijos	2	7.7
Total	26	100.0
Fuente	:cuestionario	

**Análisis** : En la tabla N° 1, se observa que el 50% de enfermeras tienen entre 31- 40 años y el 26.9% fluctúan entre las edades de 51 - 60 años. El 84.6% son de sexo femenino. Tienen condición de soltero el 46.2%. Ostentan estudios de maestría el 65.4%. Con antigüedad laboral entre 1 a 5 años el 42.3% De condición laboral nombrados el 57.7%. Tienen 1 hijo el 57.7% y 3 hijos el 7.7%.

**Tabla 2.** Satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023

<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ni insatisfecho/ ni satisfecho	3	11.6
Satisfecho	21	80.8
Muy satisfecho	2	7.6
Total	26	100.0

Fuente: Cuestionario

**Análisis:** En la presente tabla se evidencia que el 80.8% de enfermeras están satisfechas laboralmente en el centro quirúrgico del hospital Guillermo Días de la Vega; y solo el 7.6% se encuentran muy satisfecha con su trabajo.

**Tabla 3.** Capacidad de resiliencia de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023

<b>CAPACIDAD DE RESILIENCIA</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Mala resiliencia	5	19.2
Mediana resiliencia	5	19.2
Buena resiliencia	13	50
Muy buena resiliencia	3	11.5
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario

**Análisis:** En la tabla se observa que el 50.0% de las enfermeras tuvieron una buena capacidad de resiliencia; y solo el 11.5 % tuvo muy buena capacidad de resiliencia.

**Tabla 4.** Capacidad de resiliencia en las dimensiones: Perseverancia, ecuanimidad, confianza, aceptación de uno mismo, sentirse bien uno mismo de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo días de la Vega 2023

	Perseverancia		Ecuanimidad		Confianza		Aceptación de uno mismo		Sentirse bien uno mismo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mala resiliencia	2	7.7	4	15.4	2	7.7	2	7.7	2	7.7
Mediana resiliencia	7	26.9	7	26.9	7	26.9	11	42.3	7	26.9
Buena resiliencia	12	46.2	11	42.3	9	34.6	8	30.8	9	34.6
Muy buena resiliencia	5	19.2	4	15.4	8	30.8	5	19.2	8	30.8
Total	26	100	26	100	26	100	26	100	26	100

Fuente: Cuestionario

**Análisis:** La presente tabla muestra, que respecto a la perseverancia el 46.2% presentan buena resiliencia; y solo el 7.7% presentan mala resiliencia. En cuanto a la dimensión ecuanimidad el 42.3% presentan buena resiliencia, y el 15.4% presentan muy buena y mala resiliencia respectivamente. Así mismo se evidencia que el 34.6% presentan una buena resiliencia y solo el 7.7% presentan mala resiliencia. Se observa que el 42.3% de enfermeras se aceptaron a ellos mismos con una mediana resiliencia y solo el 7.7% presentaron mala resiliencia. Respecto a sentirse bien uno mismo se muestra que el 34.6% presentan una buena resiliencia; y el 7.7% presentan mala resiliencia.

**Tabla 5.** Relación satisfacción laboral y resiliencia con la dimensión Perseverancia de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023

SATISFACCIÓN LABORAL	RESILIENCIA CON DIMENSIÓN PERSEVERANCIA								Total		Valor p
	Mala resiliencia		Mediana resiliencia		Buena resiliencia		Muy buena resiliencia		N	%	
	n	%	n	%	n	%	N	%			
Ni insatisfecho/ ni satisfecho	0	0.0	2	7.7	0	0.0	0	0.0	2	7.7	0,022
Satisfecho	2	7.7	5	19.2	11	42.3	4	15.4	22	84.6	
Muy satisfecho	0	0.0	0	0.0	1	3.8	1	3.8	2	7.7	
Total	2	7.7	7	26.9	12	46.2	5	19.2	26	100.0	

Fuente: cuestionario estructurado.

**Análisis.** En tabla se evidencia que el 42.3 % de enfermeras están satisfechas y presentaron buena resiliencia en la dimensión perseverancia y el 3.8% de enfermeras están muy satisfechas y presentaron buena y muy buena resiliencia.

Se observa un valor  $p = 0.022$  siendo este valor  $\leq$  a 0.05 donde hay diferencia estadísticamente significativa, por tanto, hay relación entre ambas variables.

**Tabla 6.** Relación satisfacción laboral y resiliencia en la dimensión ecuanimidad de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023

SATISFACCIÓN LABORAL	RESILIENCIA EN DIMENSIÓN ECUANIMIDAD								Total		Valor p
	Mala resiliencia		Mediana resiliencia		Buena resiliencia		Muy buena resiliencia		n	%	
	N	%	n	%	N	%	N	%			
Ni insatisfecho/ ni satisfecho	0	0.0	0	0.0	2	7.7	0	0.0	2	7.7	0.253
Satisfecho	4	15.4	6	23.1	9	34.6	3	11.5	22	84.6	
Muy satisfecho	0	0.0	1	3.8	0	0.0	1	3.8	2	7.7	
Total	4	15.4%	7	26.9%	11	42.3%	4	15.4%	26	100.0%	

Fuente: cuestionario estructurado.

**Análisis:** La tabla muestra que el 34,6 % de enfermeras están satisfechas y tienen buena resiliencia en la dimensión ecuanimidad; Y el 3.8% de enfermeras están muy satisfechas y tienen mediana y muy buena resiliencia.

Se observa un valor  $p = 0.253$  siendo este valor  $\geq a 0.05$  donde no existe diferencia estadísticamente significativa, es decir no hay relación entre satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia en la dimensión ecuanimidad.

**Tabla 7.** Relación satisfacción laboral y resiliencia en la dimensión confianza de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023

SATISFACCIÓN LABORAL	RESILIENCIA EN DIMENSIÓN CONFIANZA								Total		Valor p
	Mala resiliencia		Mediana resiliencia		Buena resiliencia		Muy buena resiliencia		n	%	
	N	%	n	%	n	%	N	%			
Ni insatisfecho/ ni satisfecho	0	0.0	1	3.8	0	0.0	1	3.8	2	7.7	0,013
Satisfecho	2	7.7	6	23.1	9	34.6	5	19.2	22	84.6	
Muy satisfecho	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	7.7	2	7.7	
Total	2	7.7	7	26.9	9	34.6	8	30.8	26	100.0	

cuestionario estructurado.

**Análisis:** La tabla muestra que el 34.6 % de enfermeras estuvieron satisfechas y presentaron buena resiliencia en la dimensión confianza; y 3.8 % de enfermeras no estuvieron satisfechas ni insatisfechas y tiene mediana resiliencia y muy buena resiliencia.

Se observa un valor  $p = 0.013$  siendo este valor  $\leq 0.05$  donde hay diferencia estadísticamente significativa, por tanto, hay relación entre las dos variables, satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia en su dimensión confianza.

**Tabla 8.** Relación satisfacción laboral y resiliencia la dimensión aceptación de uno mismo de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023

SATISFACCIÓN LABORAL	RESILIENCIA EN DIMENSIÓN ACEPTACIÓN DE UNO MISMO								Total		Valor p
	Mala resiliencia		Mediana resiliencia		Buena resiliencia		Muy buena resiliencia		n	%	
	n	%	n	%	n	%	N	%			
Ni insatisfecho/ ni satisfecho	0	0.0	2	7.7	0	0.0	0	0.0	2	7.7	0,026
Satisfecho	2	7.7	9	34.6	8	30.8	3	11.5	22	84.6	
Muy satisfecho	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	7.7	2	7.7	
Total	2	7.7	11	42.3	8	30.8	5	19.2	26	100.0	

Fuente: cuestionario estructurado.

**Análisis:** En la presente tabla el 34.6% de enfermeras están satisfechas y tienen mediana resiliencia en la dimensión aceptación de uno mismo. Se observa un valor  $p = 0.026$  siendo este valor  $\leq$  a 0.05 donde existe diferencia estadísticamente significativa, hay relación entre las variables satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia en su dimensión aceptación de uno mismo.

**Tabla 9.** Relación satisfacción laboral y resiliencia y Sentirse bien con uno mismo de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023

SATISFACCIÓN LABORAL	RESILIENCIA EN DIMENSIÓN DE SENTIRSE BIEN CON UNO MISMO								Total		Valor p
	Mala resiliencia		Mediana resiliencia		Buena resiliencia		Muy buena resiliencia		n	%	
	N	%	n	%	n	%	N	%			
Ni insatisfecho/ ni satisfecho	0	0.0	1	3.8	0	0.0	1	3.8	2	7.7	0,009
Satisfecho	2	7.7	6	23.1	8	30.8	6	23.1	22	84.6	
Muy satisfecho	0	0.0	0	0.0	1	3.8	1	3.8	2	7.7	
Total	2	7.7	7	26.9	9	34.6	8	30.8	26	100.0	

Fuente: cuestionario estructurado.

**Análisis.** Se observa que el 30.8% de enfermeras, tienen buena resiliencia y están satisfechas en la dimensión sentirse bien con uno mismo; el 3.8% de enfermeras tienen muy buena y buena resiliencia y están muy satisfechas.

Se observa un valor  $p = 0.009$  siendo este valor  $\leq$  a 0.05 donde existe diferencia estadísticamente significativa, existiendo relación entre las variables satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en su dimensión sentirse bien con uno mismo.

**Tabla 10.** Relación satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Días de la Vega 2023.

SATISFACCIÓN LABORAL	CAPACIDAD DE RESILIENCIA								Total		Valor p
	Mala resiliencia		Mediana resiliencia		Buena resiliencia		Muy buena resiliencia		n	%	
	n	%	n	%	n	%	N	%			
Ni insatisfecho/ ni satisfecho	0	0.0	0	0.0	2	7.7	0	0.0	2	7.7	0.012
Satisfecho	1	3.8	2	7.7	13	50.0	6	23.1	22	84.6	
Muy satisfecho	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	7.7	2	7.7	
Total	1	3.8	2	7.7	15	57.7	8	30.8	26	100.0	

Fuente: cuestionario estructurado.

**Análisis:** La tabla muestra, que el 50.0% de enfermeras están satisfechas laboralmente y presentan buena capacidad de resiliencia; el 7.7% están ni insatisfechas /ni satisfechas laboralmente y presenta buena capacidad de resiliencia.

Se observa un valor  $p = 0.012$  siendo este valor  $\leq$  a 0.05 donde existe diferencia estadísticamente significativa, por consiguiente, hay relación entre las dos variables, satisfacción laboral y capacidad de resiliencia.

## 5.2. Discusión de resultados

El presente estudio ha permitido examinar de manera detallada la relación entre la satisfacción laboral y la resiliencia en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega en 2023, un entorno especialmente exigente tanto física como emocionalmente. Los hallazgos obtenidos demuestran que existe una relación significativa entre ambas variables, con un valor  $p = 0.026$ , lo que sugiere que las enfermeras con mayor capacidad de resiliencia experimentan mayores niveles de satisfacción en su trabajo. Este resultado coincide con estudios previos que sugieren que la resiliencia juega un papel crucial en la satisfacción laboral de las enfermeras, especialmente en contextos de alta presión como el quirúrgico.

Comparación con estudios previos, según el estudio de Öksüz et al. (2019), que investigó la relación entre resiliencia, apoyo social y satisfacción laboral en enfermeras, encontró que factores como la edad, el apoyo social y la experiencia laboral influyen positivamente en la resiliencia y la satisfacción laboral. Aunque los contextos y poblaciones estudiadas en ambos trabajos son diferentes, la conclusión de que una mayor resiliencia está vinculada a una mayor satisfacción laboral es consistente en ambos casos. Sin embargo, el presente estudio ofrece un enfoque más específico, al centrarse en las dimensiones de la resiliencia y su relación directa con la satisfacción laboral, lo que permite una comprensión más profunda de cómo ciertos aspectos de la resiliencia influyen en el bienestar laboral de las enfermeras.

Por su parte, el estudio de Longa y Taboada (2022), centrado en enfermeras de un centro de salud general, también identifica una relación positiva entre resiliencia y satisfacción laboral. Sin embargo, los hallazgos de este estudio

indican que la naturaleza más general del entorno de trabajo podría haber influido en los niveles de resiliencia y satisfacción de las enfermeras de manera diferente. Este contraste resalta la importancia de considerar el tipo de entorno laboral al analizar los factores que afectan la satisfacción y resiliencia de los profesionales de la salud.

En cuanto al estudio de Zelada (2021), realizado en un contexto altamente estresante como el área Covid-19, los resultados también confirman la relación entre resiliencia y satisfacción laboral. No obstante, las diferencias en las condiciones laborales, como el nivel de estrés y la presión a la que se someten las enfermeras en un entorno de emergencia, podrían haber modificado los resultados. En este sentido, el contexto específico de la investigación es fundamental para interpretar los hallazgos, ya que los factores estresantes de cada entorno pueden influir en las dimensiones específicas de la resiliencia.

Respecto a las dimensiones de la resiliencia: confianza, ecuanimidad, perseverancia, aceptación de uno mismo y bienestar personal, la "perseverancia" se destaca como la más relacionada con la satisfacción laboral, con un valor  $p = 0.022$ , lo que refuerza la idea de que la capacidad de seguir adelante frente a las adversidades es esencial para mantener la satisfacción en el trabajo. Este hallazgo coincide con lo señalado por Contreras y Melgar (2022), quienes también encontraron que la perseverancia tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral de las enfermeras.

En cuanto a la "ecuanimidad", aunque la relación con la satisfacción laboral no fue significativa ( $p = 0.253$ ), otros estudios, como el de Öksüz et al. (2019), sugieren que esta dimensión podría jugar un papel más relevante en contextos diferentes. La ecuanimidad, entendida como la capacidad de mantener la calma

y estabilidad emocional en situaciones adversas, es un componente crucial de la resiliencia, pero su impacto en la satisfacción laboral podría variar dependiendo del tipo de entorno de trabajo, como se observó en este estudio.

La "confianza", otra dimensión clave de la resiliencia, mostró una relación significativa con la satisfacción laboral ( $p = 0.013$ ), lo que respalda la idea de que la autoconfianza en las enfermeras es fundamental para su bienestar en el trabajo. Este hallazgo es consistente con los resultados de Yang et al. (2021), quienes concluyeron que las enfermeras con mayor resiliencia psicológica, incluida la autoconfianza, reportan mayores niveles de satisfacción laboral. Por lo tanto, fomentar la autoconfianza en las enfermeras podría ser una estrategia eficaz para mejorar su bienestar general.

En tanto, la "aceptación de uno mismo" y el "sentirse bien con uno mismo" también mostraron una relación significativa con la satisfacción laboral, con valores  $p = 0.026$  y  $p = 0.009$ , respectivamente. Estos resultados resaltan la importancia del bienestar emocional y la autoaceptación para mantener altos niveles de satisfacción en el trabajo. La aceptación de uno mismo permite a las enfermeras enfrentar las dificultades con una actitud más positiva, lo que a su vez se traduce en una mayor satisfacción en su desempeño profesional.

Las implicaciones para la práctica involucran los hallazgos de este estudio para la gestión hospitalaria y el diseño de políticas de recursos humanos en el ámbito de la salud. En primer lugar, se debe reconocer que mejorar la resiliencia de las enfermeras podría tener un impacto positivo en su satisfacción laboral, lo que a su vez podría mejorar la calidad de la atención brindada a los pacientes. Para ello, es fundamental implementar programas de desarrollo profesional que

fortalezcan las dimensiones de resiliencia clave, como la perseverancia, la confianza y la aceptación de uno mismo.

Además, el ambiente laboral juega un papel crucial en la resiliencia y satisfacción laboral de las enfermeras. Es necesario crear un entorno que favorezca el apoyo social, la estabilidad emocional y el bienestar general, lo que podría incluir desde programas de apoyo psicológico hasta la mejora de las condiciones laborales, como la carga de trabajo y la organización del tiempo.

#### Limitaciones y futuras investigaciones

Si bien este estudio proporciona una visión integral de la relación entre satisfacción laboral y resiliencia en enfermeras de un centro quirúrgico, sus resultados deben interpretarse con cautela debido a la especificidad del contexto. Sería útil replicar el estudio en otros hospitales o centros de salud para evaluar si los hallazgos son aplicables a diferentes contextos laborales dentro del sector salud. Además, futuras investigaciones podrían explorar el impacto de intervenciones específicas destinadas a mejorar la resiliencia y la satisfacción laboral, como programas de capacitación en habilidades emocionales o estrategias de manejo del estrés.

Resumiendo, el presente estudio contribuye al conocimiento sobre los factores que afectan la satisfacción laboral de las enfermeras en un contexto quirúrgico, resaltando la importancia de la resiliencia como una variable clave. Los resultados proporcionan una base para el diseño de intervenciones y estrategias que promuevan el bienestar de las enfermeras, mejorando así su satisfacción laboral y su capacidad para enfrentar los desafíos inherentes a su profesión.

## CONCLUSIONES

Este estudio sobre la satisfacción laboral y resiliencia en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega destaca la importancia de fortalecer ciertas habilidades y atributos personales que impactan el bienestar y desempeño profesional.

**1. Relación entre satisfacción laboral y resiliencia:** Se ha comprobado una relación significativa entre ambas variables, lo cual sugiere que fomentar capacidades de afrontamiento en el personal de enfermería puede mejorar tanto su bienestar como su rendimiento profesional.

**2. Altos niveles de satisfacción laboral y resiliencia:** Las enfermeras del centro quirúrgico presentan buenos niveles en ambas áreas, influenciados posiblemente por su sólida formación académica y amplia experiencia profesional.

**3. Perseverancia y satisfacción laboral:** Existe una relación significativa entre la perseverancia y la satisfacción laboral ( $p=0.022$ ). Esta cualidad es esencial en enfermería, ya que facilita el manejo de las tareas diarias y los retos de la profesión, elevando así el nivel de satisfacción en el trabajo.

**4. Ecuanimidad sin relación significativa:** Aunque la ecuanimidad es una cualidad valiosa en el ámbito de la salud, no se encontró una relación significativa con la satisfacción laboral ( $p=0.253$ ) en este estudio.

**5. Confianza y satisfacción laboral:** La autoconfianza muestra una relación significativa con la satisfacción laboral ( $p=0.013$ ), siendo fundamental para el bienestar personal y profesional de las enfermeras, y contribuyendo a mejorar la eficiencia y la calidad del cuidado al paciente.

**6. Autoaceptación y satisfacción laboral:** También se identificó una relación significativa entre la aceptación de uno mismo y la satisfacción laboral ( $p=0.026$ ).

Un entorno de trabajo positivo fomenta la percepción de competencia y efectividad laboral, lo cual impacta en la calidad de la atención brindada.

**7. Bienestar emocional y satisfacción laboral:** La autovaloración positiva muestra una relación significativa con la satisfacción laboral ( $p=0.009$ ). Un ambiente laboral positivo fortalece la autoestima y la confianza en las habilidades profesionales, contribuyendo al bienestar emocional de las enfermeras.

## SUGERENCIAS

- Los hallazgos encontrados, sugieren que promover la resiliencia y sus dimensiones, como la perseverancia y la confianza en uno mismo, puede mejorar la satisfacción laboral y, en última instancia, la calidad de la atención en el ámbito hospitalario.
- Se sugiere a las autoridades del Hospital Guillermo Díaz de la Vega en Abancay implementar programas de capacitación que fortalezcan la resiliencia en las enfermeras, lo cual contribuirá de manera positiva a su satisfacción laboral.
- Al jefe del servicio del centro quirúrgico se le sugiere desarrollar capacitaciones virtuales enfocadas en el manejo del estrés y técnicas de afrontamiento, con el objetivo de mejorar las habilidades de respuesta ante situaciones de alta presión.
- Es importante promover un ambiente laboral adaptativo, positivo y solidario que potencie el desempeño de las enfermeras y contribuya a mantener o mejorar sus condiciones laborales.
- Se aconseja fomentar la perseverancia entre las enfermeras mediante programas de capacitación continua y el reconocimiento de logros, contribuyendo así a su desarrollo profesional.
- Para las enfermeras, se recomienda la participación en actividades de autoformación que fortalezcan su autoestima, confianza y perseverancia, tales como diplomados, especializaciones, maestrías y doctorados, para potenciar su crecimiento en el ámbito laboral.
- Al director del hospital se le sugiere establecer un espacio de relajación semanal de una hora, que podría incluir actividades como juegos, baile,

yoga o sesiones de discusión de casos clínicos, integradas dentro del horario laboral para fomentar un estado de relajación y bienestar que impacte positivamente en su desempeño y en la calidad de atención al paciente o sesiones de discusión de casos clínicos, integradas dentro del horario laboral para fomentar un estado de relajación y bienestar que impacte positivamente en su desempeño y en la calidad de atención al paciente

- Se sugiere al director del hospital que las enfermeras sean evaluadas por los profesionales de médico psiquiatra y psicólogo una vez al año para así estar seguros que contamos con enfermeras de buena salud mental que son capaces de afrontar el estrés laboral y mantener un equilibrio entre su vida profesional y personal.
- Se sugiere al jefe de servicio brindar capacitación en temas de autoestima y bienestar emocional, ya que un alto nivel de satisfacción laboral se asocia directamente con una autovaloración positiva y bienestar emocional en las enfermeras. Un ambiente de trabajo positivo y gratificante refuerza su autoestima y confianza en sus habilidades profesionales

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ÁLVAREZ LA, LÓPEZ LA, SILVA NE. Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. Podium. 2019 junio;(35): p. 87-96. Disponible en: <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
2. QUIROZ LE, ABARCA YM, ANGULO CA, ESPINOZA TM. Resiliencia en enfermeras durante la pandemia Covid-19. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2021; 8. Disponible en: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2818>
3. ARROGANTE O. Resiliencia en enfermería: definición, evidencia empírica e intervenciones. Index de Enfermería. 2015 octubre-diciembre; 24(4). Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962015000300009>
4. AGUIRRE P. CM, CORDERO N, CASTRO WE, ARCOS AA. Resiliencia en profesionales sanitarios durante la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. Sapienza. 2022; 3(1): p. 1071-1086. Disponible en: <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.286>
5. Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org. [Online].; 2022. Available from: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm).
6. GAMBOA LN, BECERRA KG, LOPEZ YI, GOICOCHEA E. Nivel de resiliencia del personal de salud frente a la pandemia por Covid-19. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. 2021; 14(1): p. 49-54. <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.14sup1.1170>
7. RIVERA YM. Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. Tesis de posgrado. ; 2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11354/2268>
8. ZAPATA LB. Nivel de satisfacción laboral del enfermero(a) que trabaja en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención: Revisión documental. Tesis de grado. ; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16589>
9. CCOSI GV. Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021. Tesis de posgrado. ; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74923>
10. PUTRI DA, DARNOTO S, SETIYADI NA. Determinants of Nurse Job Satisfaction in Hospitals: A Literature Review. Advances in Health Sciences Research. 2021; 49: p. 121-129. Disponible en: [10.2991/ahsr.k.220403.017](https://doi.org/10.2991/ahsr.k.220403.017)

- 11 PUJOL LJ, DABOS GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales. Journal of Management and Economics for Iberoamérica. 2018; 34(146): p. 3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- 12 SALESI S, OMAR A. Triada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural. Universitas Psychologica. 2018; 17(3): p. 21-32. Disponible en: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-3.tops>
- 13 CAMPOS G, NOLBERTO VA, CORAS DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Revista de Enfermería Herediana. 2018; 11(1): p. 11-17. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- 14 DÍAZ M, SÁNCHEZ J, PEÑA R. Satisfacción laboral en los médicos del primer nivel de atención en la Región Lambayeque, 2014. Revista Cuerpo Médico. 2017; 10(3). Disponible en: [https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/03/1052394/rcm-v10-n3-2017\\_pag132-141.pdf](https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/03/1052394/rcm-v10-n3-2017_pag132-141.pdf)
- 15 MONTERO C, FERNÁNDEZ M, CÁCERES E, ALMEIDA S, CÁCERES S. Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. Saber. 2015; 27(4): p. 586-594. Disponible en: <http://ve.scielo.org/pdf/saber/v27n4/art09.pdf>
- 16 SÁNCHEZ T. MG, GARCÍA V. MDL. Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica. 2017 junio; 22(2). Disponible en: <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
- 17 SALAZAR P. EG, ALVARADO F. DR, HOLGUÍN L. GH. Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso empresa de seguridad Covipen. Dominio de las Ciencias. 2021 septiembre; 7(5). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383818>
- 18 PATLÁN P. J, FLORES H. R, MARTÍNEZ T. E, HERNÁNDEZ H. R. Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. Contaduría y Administración. 2014 abril-junio; 59(2). Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v59n2/v59n2a5.pdf>
- 19 QUEZADA C. Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala. Revista Ciencia UNEMI. 2017 agosto; 10(23). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661260007/582661260007.pdf>

- 20 CUESTA A. Evaluación de la satisfacción laboral. Retos de la Dirección. 2020 julio-diciembre; 14(2). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v14n2/2306-9155-rdir-14-02-327.pdf>
- 21 MENDOZA E, GUERRERO MA, CARHUANCHO I, NOLAZCO F, SILVA D. Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. Apuntes Universitarios. 2022 enero-marzo; 12(1). Disponible en: <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- 22 CHARAJA I. YM, MAMANI G. J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013. Comunicación. 2014 enero-junio; 15(1). Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
- 23 ARANA M. W. Factores que motivan a los trabajadores en empresas de Lima Metropolitana. Gestión en el Tercer Milenio. 2018; 21(41): p. 75-82. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15425>
- 24 CABALLERO K. El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Profesorado. Revista de Curriculum y Formación de Profesorado. 2002; 6(1-2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- 25 ROBBINS S, JUDGE T. Comportamiento organizacional: Pearson Educacion; 2009. Disponible en: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- 26 NAZARIO R. Beneficios y motivación de los empleados. INVENIO. 2006; 9(17): p. 133-145. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87791710>
- 27 Ministerio de Salud. [Online].; 2002. Available from: [https://issuu.com/dr.ppach/docs/encuesta\\_de\\_satisfaccion\\_usuario\\_interno](https://issuu.com/dr.ppach/docs/encuesta_de_satisfaccion_usuario_interno).
- 28 GARCÍA M, POSADA NI, HERNÁNDEZ CF. La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción. Contribuciones a la economía. 2012 julio; 7. Disponible en: <https://ideas.repec.org/a/erv/contri/y2012i2012-0710.html>
- 29 HANCCO MS, CARPIO A, CASTILLO ZJL, FLORES E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comuni@cción. 2021; 12(3). Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>

- 30 ARRIAGADA F, JARA P. Resiliencia como estrategia para la práctica de enfermería. Una propuesta teórica. BENESSERE. Revista de Enfermería. 2016 julio-diciembre; 1(1). Disponible en: <https://doi.org/10.22370/bre.11.2016.1339>.
- 31 MUÑOZ J. Abordaje de la resiliencia desde el proceso de atención de enfermería: a propósito de un caso. Revista de Enfermería y Salud Mental. 2021; 17(4): p. 22-26. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7730999>
- 32 CABANYES J. Resiliencia: una aproximación al concepto. Revista de Psiquiatría y Salud Mental-Journal of Psychiatry and Mental Health. 2010 octubre-diciembre; 3(4): p. 145-151. Disponible en: [10.1016/j.rpsm.2010.09.003](https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2010.09.003)
- 33 AGUIAR A, ACLE G. Resiliencia, factores de riesgo y protección en adolescentes mayas de Yucatán: elementos para favorecer la adaptación escolar. Acta Colombiana de Psicología. 2012 julio-diciembre; 15(2). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v15n2/v15n2a06.pdf>
- 34 GIL GE. La Resiliencia: conceptos y modelos aplicables al entorno escolar. El Guiniguada. 2010;(19): p. 27-42. Disponible en: <https://ojsspdc.ulpgc.es/ojs/index.php/ElGuiniguada/article/view/421/360>
- 35 RINCÓN DP. La orientación como agente de resiliencia en estudiante universitarios. Revista Peruana de Educación. 2020 julio-diciembre; 2(4). Disponible en: <https://doi.org/10.33996/repe.v2i4.239>
- 36 JUÁREZ R. A. Construir desde las fortalezas: trabajo social y resiliencia. Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Huamans y Sociales. 2012; 70(136): p. 5-36. Disponible en: <https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelaneacomillas/article/view/718/594>
- 37 RASCÓN MT. La importancia de la redes de apoyo en el proceso resiliente del colectivo inmigrante. DEDIDA. Revista de educación y humanidades. 2017;(11): p. 61-82. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5906268>
- 38 García V. MC, Doínguez E. Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: una revisión analítica. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales. Niñez y Juventud. 2013; 11(1): p. 63-77. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77325885001>
- 39 JARAMILLO HT, OBREGÓN A. NI. Habilidades sociales y capacidad de manejo de conflictos interpersonales en docentes de un instituto superior. Horizontes. 2021; 5(19): p. 843-853. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.241>

- 40 BERMEJO C. B, FERNÁNDEZ B. J. Habilidades sociales y resolución de conflictos en centros docentes de Andalucía (España). *Revista Educación Inclusiva*. 2010; 3(2): p. 65-76. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3276640>
- 41 Birhanu Z, Ambrelu A, Berhanu N, Tesfaye A, Woldemichael K. Understanding resilience dimensions and adaptive strategies to the impact of recurrent droughts in Borana Zone, Oromia Region, Ethiopia: A grounded theory approach. *International journal of environmental research and public health*. 2017 febrero; 14(2). Disponible en: [10.3390/ijerph14020118](https://doi.org/10.3390/ijerph14020118)
- 42 RODRÍGUEZ AM. Resiliencia. *Revista Psicopedagogía*. 2009; 26(80): p. 291-302. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicoped/v26n80/v26n80a14.pdf>
- 43 LÓPEZ N, GONZÁLES C. Aproximación y revisión del concepto "competencia social". *Revista española de pedagogía*. 2004 enero-abril;(227): p. 143-156. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=866882>
- 44 MORENO NM, FAJARDO ÁP, GONZÁLES AC, CORONADO AE, RICARURTE JA. Una mirada desde la resiliencia en adolescentes en contextos de conflicto armado. *Revista de Investigación Psicológica*. 2019;(21): p. 57-72. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n21/n21\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n21/n21_a05.pdf)
- 45 ZONA JR, GIRALDO JD. Resolución de problemas: escenario del pensamiento crítico en la didáctica de las ciencias. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. 2017; 13(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134154501008>
- 46 DÍAZ JA, DÍAS JR. La resolución de problemas desde un enfoque epistemológico. *Foro de educación*. 2020; 18(2): p. 191-209. Disponible en: <https://www.forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/article/view/692/459>
- 47 MORÁN L, QUEZADA Y, GARCÍA A, GONZÁLES P, GODÍNEZ S, AGUILERA M. Resolver problemas y tomar decisiones, esencia de práctica reflexiva en enfermería. *Análisis de la literatura. Enfermería Universitaria*. 2016 enero-marzo; 13(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.01.001>
- 48 VARELIUS J. The value of autonomy in medical ethics. *Med Health Care Philos*. 2006 diciembre; 9(3). Disponible en: [10.1007/s11019-006-9000-z](https://doi.org/10.1007/s11019-006-9000-z)

- 49 URIARTE JDD. La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. Revista de Psicodidáctica. 2005; 10(2): p. 61-79. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17510206>
- 50 LAMAS H, MARRUGARRA A. Resiliencia o la capacidad de resistir y rehacerse. 2005. Disponible en: <http://repebis.upch.edu.pe/articulos/paradigmas/v5n7-8/a9.pdf>
- 51 FINEZ MJ, GARCÍA AJ. Relación entre la resiliencia personal y las estrategias de afrontamiento en estudiantes. INFAD. Revista Psicológica. 2012; 4(1): p. 111-116. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832337012.pdf>
- 52 FLÓREZ L, LÓPEZ J, VÍLCHEZ RA. Niveles de resiliencia y estrategias de afrontamiento: reto de las instituciones de educación superior. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 2020; 23(3): p. 35-47. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/reifop.438531>
- 53 CERQUERA AM, MATAJIRA YJ, PEA AJ. Estrategias de afrontamiento y nivel de resiliencia presentes en adultos jóvenes víctimas del conflicto armado colombiano: un estudio correlacional. Psykhe (Santiago). 2020 diciembre; 29(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1513>
- 54 ASSARKHANIKI Z, RAJABIFARD A, SABRI S. The conceptualisation of resilience dimensions and comprehensive quantification of the associated indicators: A systematic approach. International Journal of Disaster Risk Reduction. 2020; 51. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2020.101840>
- 55 Salgado AC. Métodos e instrumentos para medir la resiliencia: una alternativa peruana. LIBERABIT. 2005; 11(11): p. 41-48. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/liberabit/v11n11/v11n11a06.pdf>
- 56 RODRIGUEZ M, PEREYRA MG, GIL E, JOFRÉ M, DE BORTOLI M, LABIANO LM. Propiedades psicométricas de la escala de resiliencia versión argentina. EVALUAR. 2009; 9(1): p. 72-82. Disponible en: <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v9.n1.465>
- 57 TRUJILLO MA. La resiliencia en la psicología [Psicología Online].; 2006. Available from: [http://www.robertexto.com/archivo20/resiliencia\\_psicosocial.htm](http://www.robertexto.com/archivo20/resiliencia_psicosocial.htm).
- 58 GARCÍA C. Las redes informales de apoyo como recurso clave en la intervención social. Cuadernos de Trabajo Social. 2021; 34(2): p. 287-299. Disponible en: <https://doi.org/10.5209/cuts.70209>

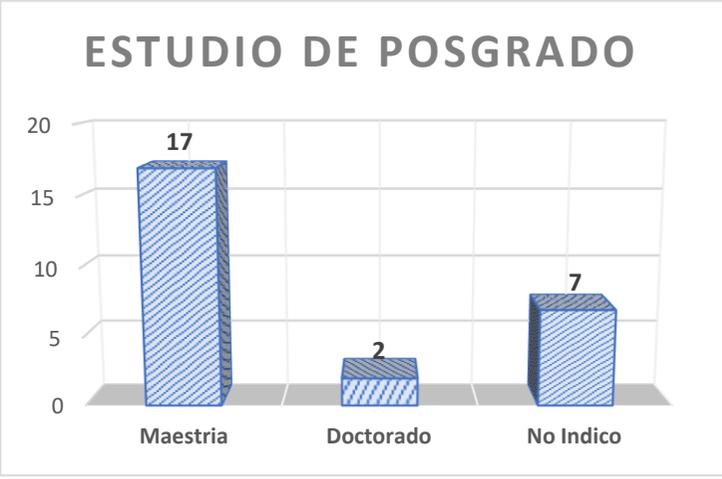
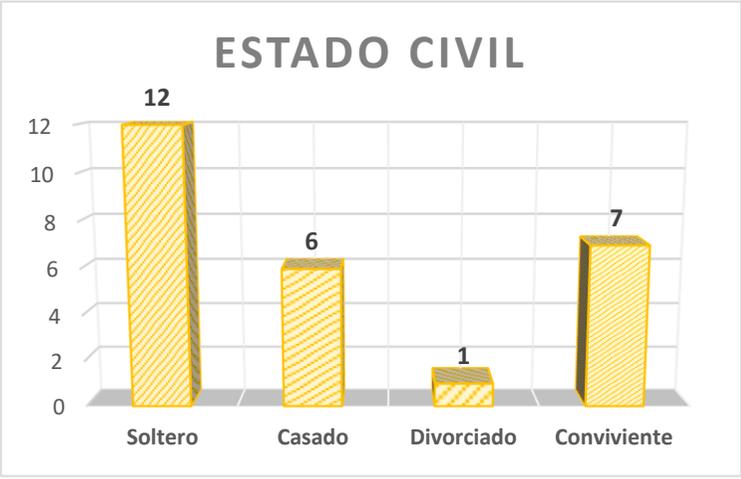
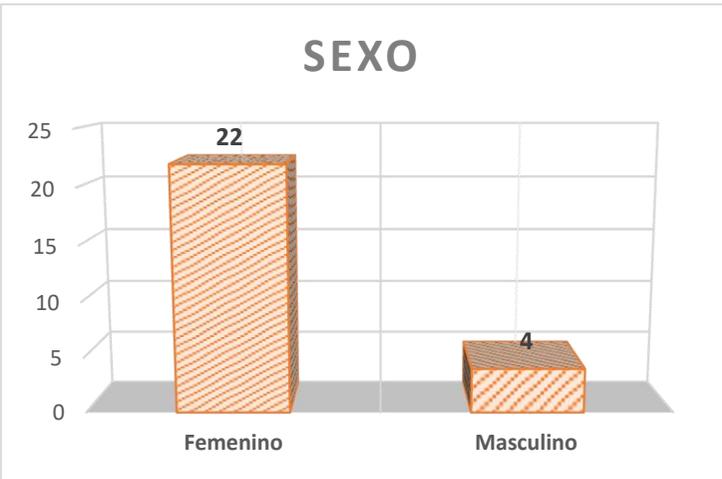
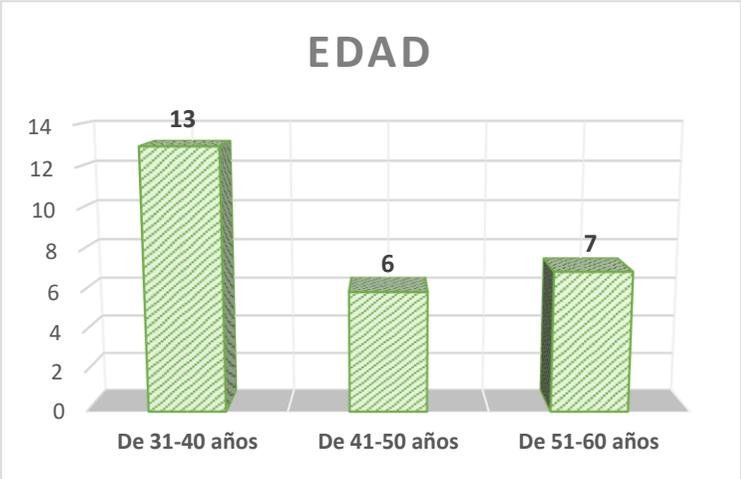
- 59 SÁNCHEZ A. El sentido de la vida. Humanidades Médicas. 2005 enero-abril; 5(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-81202005000100006&script=sci\\_abstract](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-81202005000100006&script=sci_abstract)
- 60 ROA A. LA educación emocional, le autoconcepto, la autoestima y su importancia en la infancia. EDETANIA. 2013 diciembre;(44): p. 241-257. Disponible en: <https://revistas.ucv.es/edetania/index.php/Edetania/article/view/210/178>
- 61 CORREA DM, ABARCA AN, ANALUISA SG. Actitud y aptitud en el proceso de aprendizaje. Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo. 2019 junio. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitud-aprendizaje.html>
- 62 BOCANEGRA B. El sentido del humor como reflejo del pensamiento crítico y la Covid-19. Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar. 2021 marzo-abril; 5(2). Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.424](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.424)
- 63 FLÓREZ N, SÁNCHEZ A R. Optimismo, resiliencia, sentido del humor y la salud de personas con pareja. Pensando Psicología. 2019 diciembre; 15(26). Disponible en: <https://doi.org/10.16925/2382-3984.2019.02.03>
- 64 TRUJILLO D, RODRÍGUEZ S. Aportes teóricos a la comprensión de la relación resiliencia y humor. Tesis doctoral. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana; 2011. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/7945>
- 65 BENAVENTE MH, QUEVEDO MP. Resiliencia, bienestar psicológico y afrontamiento en universitarios atendiendo a variables de personalidad y enfermedad. Revista de Psicología y Educación. 2018; 13(2): p. 99-112. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6648341>
- 66 Ministerio de Salud. Guía Técnica para la evaluación de la satisfacción del usuario externo en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo. Guía Técnica. ; 2011. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2252.pdf>
- 67 HERNÁNDEZ E, LÓPEZ AA, ECHEVARRIA AL. Caracterización del apego infantil y el apego conyugal en un grupo de embarazadas primerizas ingresadas en hogares maternos. Revista Novedades en Población. 2019; 15(30): p. 1-11. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rnp/v15n30/1817-4078-rnp-15-30-1.pdf>
- 68 FONTALVO T, DE LA HOZ E, MORELOS J. La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimensión Empresarial. 2017; 15(2): p. 47-60. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047)

- 69 BARBERÁ VP, DE MIGUEL A, CASTRO WP. Las habilidades interpersonales como variables de personalidad en ancianos. *Análisis y modificación de conducta*. 1991; 17(53): p. 367-382.
- 70 CAMUE A, CARBALLAL E, TOSCANO DF. Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofín Habana*. 2017; 11(2): p. 136-152. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612017000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200010)
- 71 MARTÍNEZ PJ, HERRERA D, DÍAZ FC. Consideraciones esenciales sobre la efectividad organizacional en la labor educativa. *VARONA*. 2020 enero-junio;(70). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1992-82382020000100057](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382020000100057)
- 72 Mazo HM. La autonomía: principio ético contemporáneo. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. 2012; 3(1): p. 115-132. Disponible en: <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/RCCS/article/view/880/829>
- 73 Corona A. El sentido de pertenencia, una estrategia de mejora en el proceso formativo en las artes. Estudio de caso en danza en una universidad mexicana. *Páginas de Educación*. 2020 julio-diciembre; 13(2). Disponible en: <https://doi.org/10.22235/pe.v13i2.2172>
- 74 LLAPA EO, TREVIZÁN MA, SHINYASHIKI TG, MENDES IA. Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Enfermería global*. 2009; 8(3). Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/n17/17d03.pdf>
- 75 CORONADO G, VALDIVIA M, AGUILERA A, ALVARADO A. Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*. 2020 julio-diciembre;(60). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- 76 FLECHA AC. Autoaceptación y sentido/propósito vital en personas mayores institucionalizadas. *Pedagogía Social*. 2019;(33): p. 139-151. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6836758>
- 77 ZHANG X, BIAN L, XUEBAI , KONG D, LIU L, CHEN Q, ET AL. La influencia de la satisfacción laboral, la resiliencia y el compromiso laboral en la intención de rotación entre los médicos de aldea en China: un estudio transversal. *BMC health services research*. 2020; 20(1): p. 1-11. Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-020-05154-0>

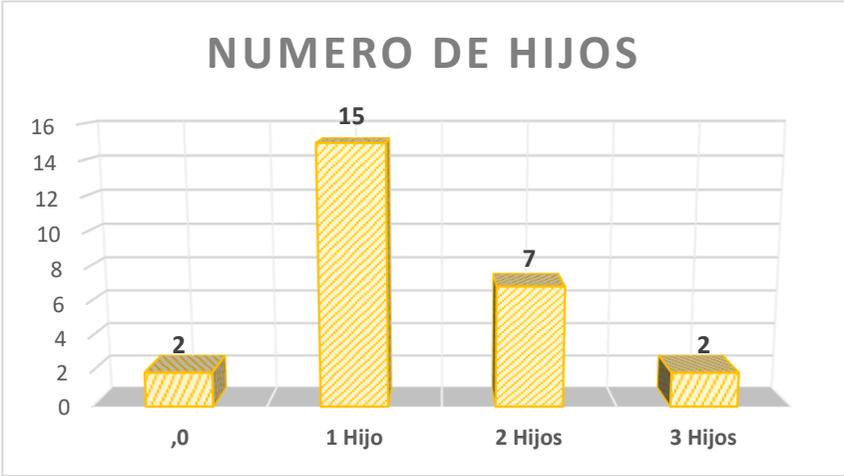
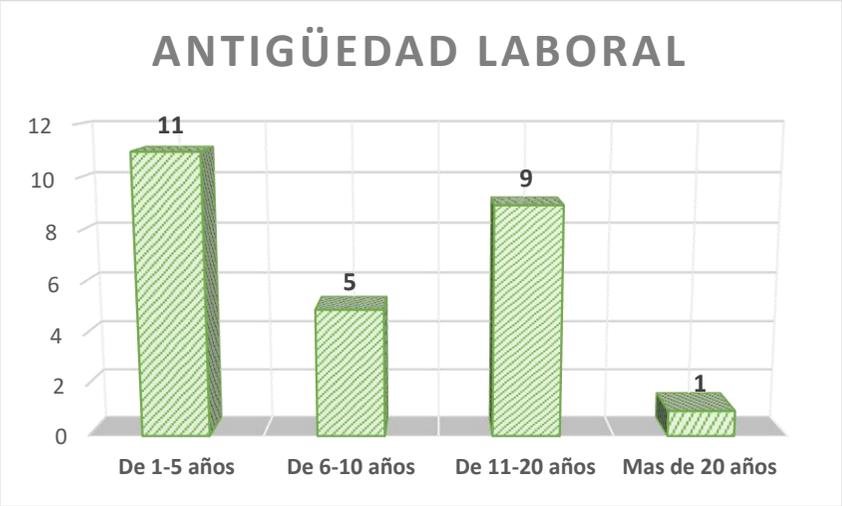
- 78 MANTAS SM, LLUCH MT, ROLDÁN J, REIG G, JUVINYÁ D. Resilience and job satisfaction among out-of-hospital emergency medical service professionals: A cross-sectional multi-centric study. *Journal of Nursing Management*. 2022; 30(6): p. 2084-2092. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13645>
- 79 ÖKSÜZ E, DEMIRALP M, MERSIN S, TÜZER H, AKSU M, & SARIKOC G. Resilience in nurses in terms of perceived social support, job satisfaction and certain variables. *Journal of nursing management*. 2019; 27(2): p. 423-432. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.12703>
- 80 ZHENG Z, GANGARAM P, XIE H, CHUA S, ONG SBC, KOH SE. Job satisfaction and resilience in psychiatric nurses: A study at the Institute of Mental Health, Singapore. *International journal of mental health nursing*. 2017; 26(6): p. 612-619. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/inm.12286>
- 81 Yang J, Tang S, Zhou W. Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: el efecto mediador de la afectividad positiva. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*. 2017; 26(2): p. 194-201. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281952112006.pdf>
- 82 LONGA MF, TABOADA AR. Capacidad de resiliencia y satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud de Huaura 2022. Huacho; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6536>
- 83 ZELADA JB. 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; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4670>
- 84 CONTRERAS MR, MELGAR F. Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021. Huancayo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4888>
- 85 MESTANZA RDP. Capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo; 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94742>
- 86 HUAMAN NA. Nivel de satisfacción laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital el Carmen Huancayo, 2018. Lima; 2019. <http://repositorio.uiqv.edu.pe/handle/20.500.11818/4653>
- 87 HUAMANI LR, MAMANI JV. Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa-2017. ; 2017. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2735>

## **ANEXOS**

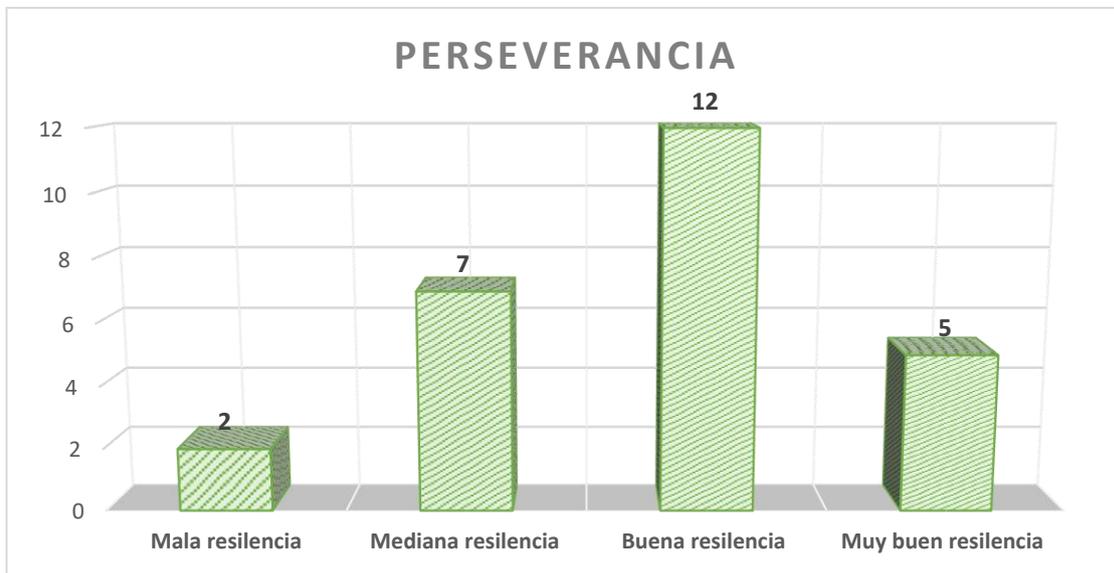
**FIGURA 5.** Sobre características generales de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la vega 2023



**FIGURA 6.** Sobre características generales de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la vega 2023

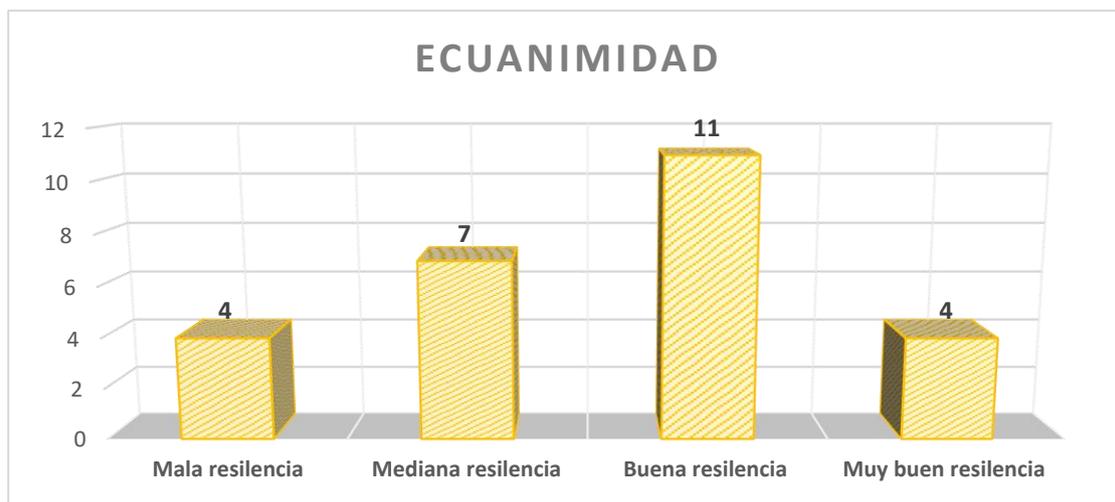


**FIGURA 7 .** Dimensión 1 – perseverancia de las enfermeras del centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023



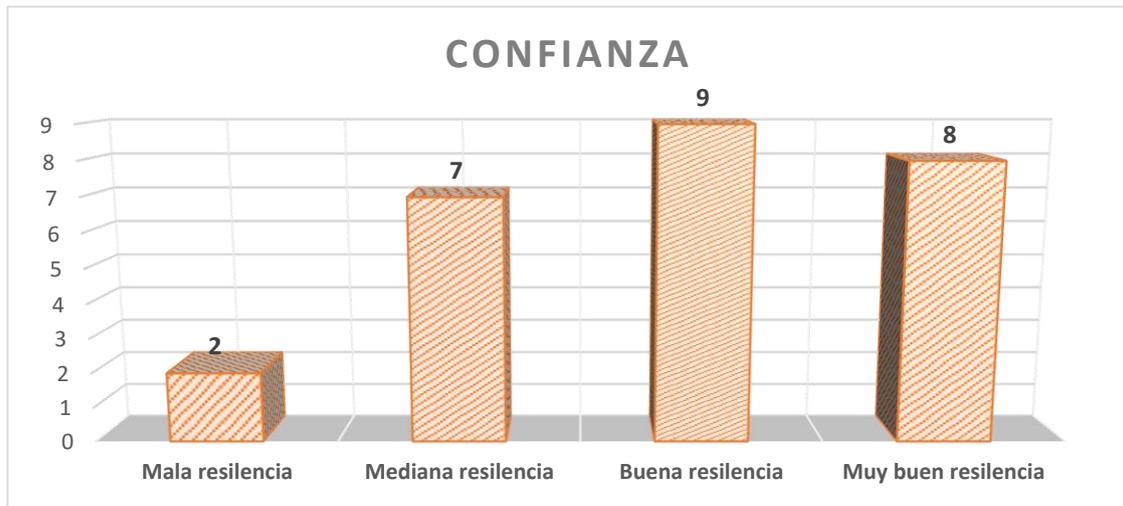
Nota: Elaboración propia de investigadora de la base de datos.

**FIGURA 8.** Dimensión 2 – ecuanimidad de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023



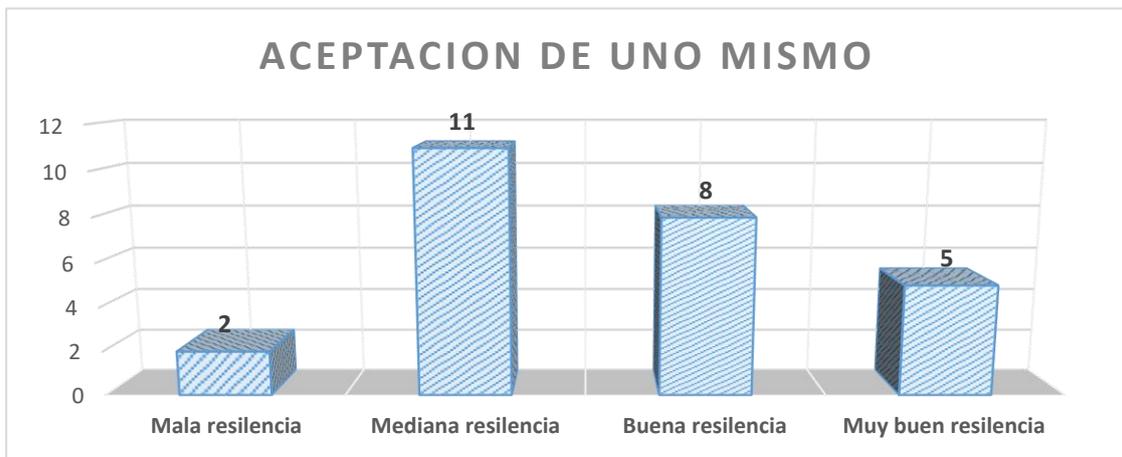
Nota: Elaboración propia de investigadora de la base de datos.

**FIGURA 9.** Dimensión 3– confianza de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023



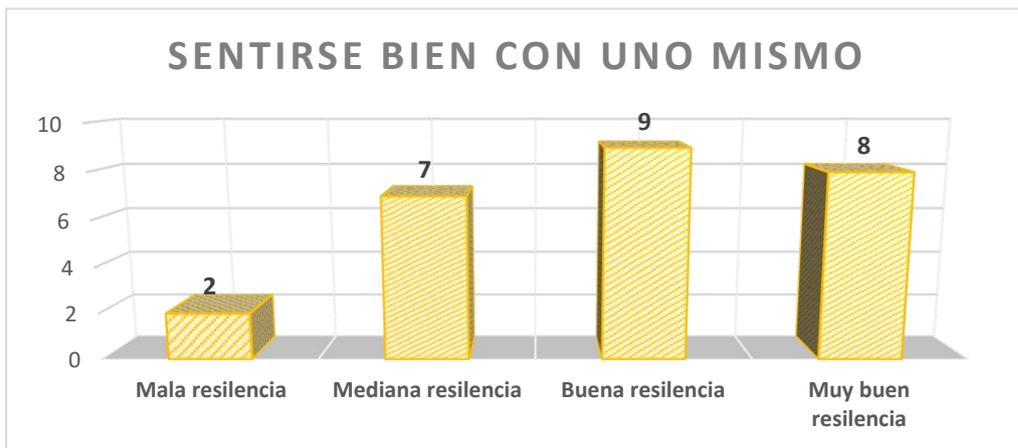
Nota: Elaboración propia de investigadora de la base de datos.

**FIGURA 10.** dimensión 4 – aceptación de uno mismo de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023



Nota: Elaboración propia de investigadora de la base de datos.

**FIGURA 11.** dimensión 5 – sentirse bien uno mismo de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023



Nota: Elaboración propia de investigadora de la base de datos.

**Matriz de operacionalización**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>categoría</b>	<b>escala</b>
<p><b>Satisfacción laboral.</b></p> <p>Respuesta emocional a hechos en trabajo regido según resultados, cumplir expectativas y proceso evaluativo, positivo o negativo que persona hace en trabajo, basado en standard cognitivo (10) (11).</p>	<p><b>La satisfacción laboral</b></p> <p>se define como el grado de contento y bienestar que un trabajador experimenta en su lugar de trabajo. Esta variable se puede medir y analizar a través de varias dimensiones como son:(Seguridad ocupacional, Bienestar personal, Infraestructura y materiales, Remuneración o incentivos, Interacción con jefe inmediato, Interrelación con compañeros de trabajo, Ambiente de trabajo, Oportunidades de progreso)</p>	<p><b>Seguridad ocupacional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ni de accidentes</li> <li>• Índice de gravedad</li> <li>• % cumplimiento de normas de seguridad</li> </ul>	<p><b>Escala de valoración de la variable:</b></p> <p>*Satisfecho (165-225) *Parcialmente satisfecho: (105-164) *No satisfecho: (45-104).</p> <p><b>Escala que valora dimensiones:</b></p> <p>*Satisfechos: (19-25) *Parcialmente satisfecho (12-18) *No satisfecho (5-11)</p> <p><b>Escala Likert:</b></p> <p>(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca</p>	<p>intervalo</p> <p>Nominal</p>
		<p><b>Bienestar personal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción de centro laboral</li> <li>• Equilibrio trabajo y vida personal</li> <li>• Salud física y emocional</li> <li>• Buenas relaciones</li> </ul>		
		<p><b>Infraestructura y materiales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de material</li> <li>• Calidad de estructura</li> <li>• Disponibilidad de servicios básicos</li> </ul>		
		<p><b>Remuneración o incentivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buen sueldo</li> <li>• Preocupación por necesidades.</li> </ul>		
		<p><b>Interacción con jefe inmediato</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de trabajo</li> <li>• Solucionar problemas</li> <li>• Dominio de funciones</li> <li>• Participación</li> <li>• Compromiso</li> </ul>		
		<p><b>Interrelación con compañeros de trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Franqueza</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Respeto</li> </ul>		
		<p><b>Ambiente de trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer políticas y normas</li> <li>• Trato a trabajadores</li> <li>• Libre de opinión</li> <li>• Gratificación por institución</li> </ul>		
		<p><b>Oportunidades de progreso</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación de habilidad técnica.</li> </ul>		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación para habilidad personal.</li> </ul>		
<b>Capacidad de resiliencia:</b> Respuesta a conflictos, al sobreponerse a hechos complejos, y superarlo y terminar y fortalecerlo, considerando trascendental para nuevos desafíos (30).	La capacidad de resiliencia se define como la habilidad de un individuo para adaptarse, recuperarse y crecer frente a situaciones adversas y desafíos. Esta variable se puede medir a través de varias dimensiones clave (Perseverancia, Ecuanimidad, Confianza, Aceptación de uno mismo, Sentirse bien solo)	<b>Perseverancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar proyectos</li> <li>• Importancia en cosas</li> <li>• Autodisciplina</li> <li>• Capacidad de actuar</li> <li>• Obligaciones</li> <li>• Superar hechos complejos</li> </ul>	<b>Escala valorativa de variable</b>  *Resiliencia alta: (147-175) *Resiliencia moderada: (121-146) *Resiliencia baja: (25-120)  <b>Escala tipo Likert:</b>  (7) Totalmente de acuerdo (6) Parcialmente de acuerdo (5) Ligeramente de acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) Ligeramente en desacuerdo (2) Parcialmente en desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Nominal
		<b>Ecuanimidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectiva de cosas</li> <li>• Orden</li> <li>• Percepción de realidad</li> <li>• Cuestionamiento no habitual de finalidad</li> </ul>		
		<b>Confianza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orgullo de uno mismo.</li> <li>• Capacidad de trabajar en varias cosas.</li> <li>• Capacidad de decidir</li> <li>• Enfrentar dificultades</li> <li>• Creer en uno mismo</li> <li>• Energía el quehacer</li> <li>• Actuar en emergencia</li> </ul>		
		<b>Aceptación de uno mismo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de alegría</li> <li>• Significado de vida</li> <li>• Percepción positiva de que no se hace</li> <li>• Aceptación del resto</li> </ul>		
		<b>Sentirse bien solo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptar soledad</li> <li>• Autodependencia</li> <li>• Diversos puntos de vista</li> </ul>		
		<b>Sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masculino</li> <li>• femenino</li> </ul>		
		<b>Edad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 años a 35</li> </ul>		

<b>Características generales</b>	Son el conjunto de características biológicas, socioeconómicas, cognitivas, que están presente en la población sujeta a estudio tomando aquellas que pueden ser medibles.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 36 a 45 años</li> <li>• Mas de 46</li> </ul>	Nominal
		<b>Estado civil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soltero</li> <li>• Casado</li> <li>• Separado</li> <li>• Conviviente</li> </ul>	Nominal
		<b>Estudios pos grado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestría</li> <li>• Doctorado</li> <li>• diplomado</li> </ul>	Nominal
		<b>Tiempo de labor en institución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt; 1 año</li> <li>• 1 a 5 años</li> <li>• 5 a 20 años</li> <li>• Mas de 20 años</li> </ul>	Intervalo
		<b>N° de hijos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 2</li> <li>• 3</li> </ul>	Ordinal

## Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p><b>Problema general.</b> ¿Cuál es relación que existe entre satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de Centro Quirúrgico de Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de Centro Quirúrgico de Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hay relación significativa entre satisfacción laboral y capacidad de resiliencia de enfermeras de Centro Quirúrgico de Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.</p>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño</b> No experimental</p> <p><b>Población</b> 30 enfermeras de centro quirúrgico HGDV</p> <p><b>Muestra</b> 26 enfermeras de centro quirúrgico HGDV</p> <p><b>Instrumentos</b> Instrumento de Wagnild y Young 1993 adaptada por Castilla, H., Caycho, T., Shimabukuro, M., Valdivia, A. &amp; Torres M. 2014 Cuestionario elaborado por Dirección General de Personal de Ministerio de Salud – 2002</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1.- ¿Cuáles son las características generales de las enfermeras de Centro Quirúrgico de Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023? 2.- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de enfermeras de Centro Quirúrgico de Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023? 3.- ¿Cuál es la capacidad de resiliencia de enfermeras de Centro Quirúrgico de Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023? 4. ¿Cómo se relaciona dimensión la satisfacción laboral y dimensión de perseverancia en enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023? 5. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y dimensión de ecuanimidad en enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023? 6. ¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la dimensión Confianza en enfermeras de Centro</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1.- Identificar las características generales de enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023 2.- Determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023 3.- Determinar la capacidad de resiliencia de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023 4. Identificar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión perseverancia en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023. 5. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión Ecuanimidad en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023 6.-Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión Confianza en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1.- Las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega presentan características generales homogéneas en términos de formación académica, lo cual contribuye a la calidad de la atención quirúrgica brindada. 2.- Las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega presentan un alto nivel de satisfacción laboral, influenciado por factores como el ambiente de trabajo, el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo. 3.- Las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega en 2023 presentan un alto nivel de resiliencia, lo cual les permite manejar de manera efectiva el estrés y las exigencias propias de su entorno laboral. 4. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión Perseverancia en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023. 5. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión</p>	

<p>Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?  7 ¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la dimensión de aceptación de uno mismo en enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?  8. ¿Cuál es relación de la satisfacción laboral y la dimensión Sentirse bien solo en enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023?</p>	<p>7. Establecer la relación entre la Satisfacción laboral y la dimensión aceptación de uno mismo en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.  8. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión Sentirse bien con uno mismo en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.</p>	<p>ecuanimidad en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.  6. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión confianza en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.  7. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión aceptación de uno mismo en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.  8. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión sentirse bien solo en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2023.</p>	
--	---	--	--



## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO



### “SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA EN ENFERMERAS DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA - 2023”

#### Presentación:

Estimadas(os) enfermeras, el objetivo del estudio, es establecer satisfacción laboral y capacidad de resiliencia de enfermeras de Centro quirúrgico, 2023. Pedimos su gentil participación y contestes preguntas con suma sinceridad, respuestas que brinden serán confidenciales.

**Instrucciones:** Llene espacios en blanco o marque con (X) según corresponde. Durará 10 a 15 minutos.

#### DATOS GENERALES:

##### EDAD:

- De 20-30 ( )                      De 31-40 ( )                      De 41-50 ( )
- De 51-60 ( )                      De 60 a más ( )

##### SEXO:

- Femenino ( )                      Masculino ( )

##### ESTADO CIVIL

- Soltero ( )                      Casado ( )                      Divorciada ( )
- Conviviente ( )                      Viudo(a) ( )

##### ANTIGÜEDAD LABORAL

- 1-5 años ( )                      6-10 años ( )                      11-20 años ( )
- Mas de 20 años ( )

##### TIPO DE TRABAJO

- Nombrado ( )                      Contratado ( )                      Tercero ( )

### INSTRUMENTO PARA MEDIR CAPACIDAD DE RESILIENCIA ESCALA DE RESILIENCIA WAGNILD Y YOUNG 1993 (Adaptada en Perú por Castillo et al. 2014)

Resiliencia es resistir o tolerar presión y afrontar cosas correctas, a pesar que todo va en contra nuestra.

Escala de 25 ítems. Donde:

- (TD):** Totalmente en desacuerdo                      **(D):** Desacuerdo
- (AD):** Algo en desacuerdo                      **(¿?):** Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- (AA):** Algo de acuerdo                      **(A):** Acuerdo
- (TA):** Totalmente de acuerdo.

<b>ÍTEMS- PERSEVERANCIA</b>	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>AD</b>	<b>NDA</b>	<b>AA</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
Si planeo algo lo hago.							
Suelo arreglármela de alguna manera.							
Relevante para mí estar interesado en cosas.							
Tengo autodisciplina.							
Soy interesado/a en cosas.							
A veces me obligo a hacer cosas que no quiera.							
En momentos difíciles hallo la salida							
<b>SENTIRSE BIEN SOLO</b>							
Puedo estar solo si es necesario.							
Dependo de mí más que de los demás.							
Logro observar situaciones de muchas maneras.							
<b>CONFIANZA</b>							
Estoy orgulloso de lograr cosas en vida.							
Manejo varias cosas al mismo tiempo.							
Soy decidido/a							
Afronto conflictos porque lo experimente antes.							
Crear en mí mismo ayuda a pasar tiempos difíciles.							
En emergencia se puede confiar en mi							
Tengo energía para lo que tenga que hacer							
<b>ECUANIMIDAD</b>							
Suelo ver cosas a largo plazo							
Soy amigo de mí mismo.							
Pocas veces pregunto cuál es el fin de todo.							
Tomo cosas una por una.							
<b>ACEPTACIÓN DE UNO MISMO</b>							
Busco con que reírme.							
Mi vida tiene significado.							
No lamento cosas porque no puedo hacer.							
Acepto personas							



**INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL  
CUESTIONARIO, ELABORADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DEL  
MINISTERIO DE SALUD – 2002.**



Satisfacción Laboral es emoción placentera por una experiencia en el trabajo, se logra satisfaciendo requerimientos individuales al trabajar.

Escala de 45 ítems: Nunca: 1, Casi Nunca: 2, A veces: 3, Casi Siempre: 4, Siempre: 5.

N°	ITEMS- DESARROLLO DE FUNCIONES	1	2	3	4	5
1	Objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, sé que se espera de mí.					
2	Trabajo organizado					
3	Al trabajar puedo jugar y desarrollar habilidades					
4	Me dan buena información de mi desempeño y metas alcanzadas					
5	Me adapto a condiciones laborales					
<b>INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>						
6	Directivos y/o jefes me reconocen por trabajar bien					
7	Directivos y/o jefes resuelven problemas creativamente y buscan innovar					
8	Directivos y jefes tienen dominio técnico y conocen bien funciones					
9	Directivos y jefes toman decisiones con participación de sus empleados de empresa					
10	Directivos de institución se esfuerzan para tener siempre informados a empleados sobre lo que afecta e interesa y rumbo de institución					
<b>OPORTUNIDADES DE PROGRESO</b>						
11	Tengo oportunidad para capacitarme y desarrollar mis habilidades asistenciales para buena atención					
12	Tengo oportunidad para capacitarme y tenga desarrollo humano					
13	Hay oportunidad de capacitar personal y subir nivel					
14	Institución se preocupa por capacitación de personal					
15	Institución capacita enfermeras					

<b>REMUNERACIONES E INCENTIVOS</b>						
16	Sueldo acorde al trabajo que cumplo.					
17	Institución preocupada por necesidades primordiales de personal					
18	Pacientes y/o familiares reconocen atención de enfermeras					
19	Le felicitaron felicitación colegas del servicio por su desempeño					
20	Esta motivado en capacitarme y superarse cada					
<b>INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>						
21	Compañeros de empleo, están dispuestos a apoyarse entre ellos para cumplir tareas, aunque esto sea con más esfuerzo					
22	Compañeros de empleo tienen coordinación					
23	Compañeros de empleo expresan sinceramente lo que piensan					
24	Entre compañeros de empleo hay buena comunicación					
25	Entre compañeros de empleo hay respeto					
<b>AMBIENTE DE TRABAJO</b>						
26	Tengo conocimientos claros de políticas y normas de personal de Institución					
27	Se trata bien a trabajadores, sin importar cargo que ocupan					
28	Ambiente de institución deja expresar opiniones sin temor a represalias					
29	Trabajadores pueden tomar cosas con calma y hace un buen trabajo					
30	Se tropieza uno con rutina o con barrera para hacer algo					
<b>SEGURIDAD OCUPACIONAL</b>						
31	Hay indumentaria y material necesario para proteger personal en el trabajo					
32	Hay equipo e instrumental para reducir riesgo de patologías ocupacionales					
33	A institución le importa salud ocupacional.					
34	Institución reconoce patologías ocupacionales contraídas en servicio.					

35	Institución da compensación a empleados que sufren enfermedades o daños al trabajar					
<b>BIENESTAR PERSONAL</b>						
36	Institución tiene convenio con empresa financiera para facilitar préstamo si su personal necesita					
37	Institución se preocupa por personal que se va jubilar y/o con discapacidades dándole pensión y beneficios correspondientes.					
38	Institución programa y ejecuta actividades de recreación, deporte, turismo, etc. Para empleados y sus familias					
39	Institución tiene guarderías para cuidado de empleados de salud.					
40	Institución tiene programas de integración laboral y familiar para festividades como navidad					
<b>INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES</b>						
41	Infraestructura física de mi servicio es segura					
42	Mi servicio tiene buena iluminación y ventilación					
43	Hay ambientes óptimos para refrigerio del personal					
44	Mi servicio tiene ambiente para enfermeras					
45	Mi servicio tiene material y equipo disponible para cumplir deberes					

**¡Muchas Gracias por participar!**



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título: “SATISFACCIÓN LABORAL y CAPACIDAD DE RESILIENCIA EN ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL GUILLERMO DÍAS DE LA VEGA, 2023”.**

Yo, .....,  
identificada(o) con DNI ....., en pleno uso de facultades, estoy de acuerdo con participar del estudio propuesto por Lic en Enfermería Aydee de Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco; habiendo explicado naturaleza y propósitos del estudio y posibles contrariedades, respondiendo preguntas con la verdad y responsabilidad.

Estudio tiene objetivo: Determinar relación entre satisfacción laboral y capacidad de resiliencia de enfermeras de Centro quirúrgico del HGDV, 2023.

Resultados permiten recolectar datos para muestre.

Participación voluntaria, no hay riesgos físicos ni psicológicos y puede preguntar proceso de investigación. Información será anónima y confidencial.

Fecha: ..../..../....

Hora: .....

-----  
**Firma del participante**

## Panel fotográfico

