



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un
hospital en el Cusco, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Rodriguez Loaiza, Johanna (orcid.org/0009-0002-9946-1511)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco, 2024", cuyo autor es RODRIGUEZ LOAIZA JOHANNA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Julio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0288-3250 | Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 19- 07-2024 01:48:28 |

Código documento Trilce: TRI - 0822518



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ LOAIZA JOHANNA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|--|
| JOHANNA RODRIGUEZ LOAIZA DNI: 44120282 ORCID: 0009-0002-0948-1511 | Firmado electrónicamente por: JRODRIGUEZLOR el 19-07-2024 07:49:40 |

Código documento Trilce: TRI - 0822521

Dedicatoria

A mi familia por brindarme el apoyo incondicional, en cada decisión que he tomado en mi desarrollo profesional y personal.

A mis padres quienes son la razón por la cual tengo el deseo de seguir aún más.

A mi esposo y en especial a mi hijo Rafael, quien con mucha paciencia me han acompañado en este proceso, motivándome a cumplir con cada uno de mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios, mi Señor de los Milagros y la Virgen del Carmen, por ser mi guía constante y fuente de consecución de cada logro en mi vida.

A mi mami Norita, por haber sido mi soporte durante horas incansables en este proceso.

A mi papi Coquito, porque con sus consejos ha hecho que siempre diga que puedo seguir.

A mi hermana Claudia quien me ha ayudado en cada paso con muchos aspectos que desconocía.

A mi hijo Rafael por las largas horas de espera de poder compartir tiempo juntos.

A mi tutora de tesis, por su dedicación y entereza constante, en este proceso.

Índice de contenidos

| | Página |
|---|--------|
| Caratula..... | i |
| Declaratoria de autenticidad del asesor | ii |
| Declaratoria de originalidad de los autores | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Índice de figuras..... | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. METODOLOGÍA | 16 |
| III. RESULTADOS | 22 |
| IV. DISCUSIÓN | 30 |
| V. CONCLUSIONES | 39 |
| VI. RECOMENDACIONES | 40 |
| REFERENCIAS | 42 |
| ANEXOS | 49 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Distribución porcentual de la muestra..... | 18 |
| Tabla 2 Nivel de Resiliencia, según sus dimensiones | 22 |
| Tabla 3 Nivel de Estrés laboral, según sus dimensiones..... | 23 |
| Tabla 4 Determinación del ajuste de modelo de la resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería | 24 |
| Tabla 5 Determinación del ajuste de modelo de la satisfacción personal en el estrés laboral del profesional de enfermería..... | 25 |
| Tabla 6 Determinación del ajuste de modelo de la ecuanimidad en el estrés laboral del profesional de enfermería..... | 26 |
| Tabla 7 Determinación del ajuste de modelo de sentirse bien solo en el estrés laboral del profesional de enfermería..... | 27 |
| Tabla 8 Determinación del ajuste de modelo de confianza en sí mismo en el estrés laboral del profesional de enfermería..... | 28 |
| Tabla 9 Determinación del ajuste de modelo de la perseverancia en el estrés laboral del profesional de enfermería..... | 29 |
| Tabla 10 Prueba de normalidad de Kolmogorow-Smirnov..... | 69 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Gráfico del diseño correlacional causal..... | 16 |
|--|----|

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco, 2024, este mismo responde al objetivo de desarrollo sostenible 3 Salud y Bienestar. Fue una investigación básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal de nivel correlacional causal; la población fue de 357 profesionales enfermeros y utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, la muestra fue de 153 profesionales enfermeros. La recolección de datos fue mediante la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young y la Escala de Estrés Laboral de la OIT ambos adaptados al contexto nacional de salud por Mayta en el 2023. Los resultados obtenidos mostraron que el 50% del profesional de enfermería presentaba un nivel alto de resiliencia, el 47% nivel medio, mientras que el 90% de este personal evidenció un nivel alto de estrés. Los resultados obtenidos a través de la prueba de regresión logística ordinal, permitieron concluir que la resiliencia influye en un 99% sobre el estrés laboral del profesional de enfermería en la institución donde se realizó la investigación.

Palabras clave: Resiliencia, estrés laboral y profesionales de enfermería.

Abstract

The objective of this research study was to determine the influence of resilience in the work stress of nursing professionals in a hospital in Cusco, 2024, which responds to the objective of sustainable development 3 Health and Well-being. It was basic research, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional, causal correlational level; the population was 357 nursing professionals and using non-probabilistic sampling by convenience, the sample was 153 nursing professionals. Data collection was by means of a survey and the instruments were the Resilience Questionnaire (ER) of Wagnild and Young and the ILO Work Stress Scale, both adapted to the national health context by Mayta in 2023. The results obtained showed that 50% of the nursing professional presented a high level of resilience, 47% medium level, while 90% of these personnel evidenced a high level of stress. The results obtained through the ordinal logistic regression test allowed concluding that resilience has a 99% influence on the work stress of the nursing professional in the institution where the research was carried out.

Keywords: Resilience, work stress and nursing professionals.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización trajo consigo un acelerado avance de la tecnología y los procesos del mismo, es así que género que el profesional de enfermería se enfrentara a desafíos cada vez más grandes para el logro del cumplimiento de las exigencias actuales del entorno laboral; siendo aún más difícil este reto ya que en nuestra sociedad existen debilidades sociopolíticas, entre otros que dificultan el desenvolvimiento laboral adecuado (Delgado et al, 2020). La OMS en su informe se refirió a la coyuntura de la Enfermería a nivel mundial 2020, este informe refiere que en el mundo se tiene un total de 19.3 millones de profesionales de enfermería, siendo el grupo ocupacional de mayor población dentro del ámbito de profesional de la salud, con un 59% del total de profesiones no médicas, a pesar de esta elevada cifra este número es insuficiente para la población actual.

La OPS afirmo que la salud ocupacional y el ambiente laboral adecuado son aspectos fundamentales para el desarrollo laboral de las personas, las comunidades locales y los países. Es por ello que los gestores en los servicios de salud tienen una gran labor para conseguir mejorar los entornos y estructuras organizacionales, estas situaciones han generado estados de estrés creando una alerta mental por estas situaciones amenazantes por lo cual un adecuado bienestar personal dará frente al estrés (OMS, 2023).

En Perú, el MINSA en el año 2020 resaltó que frente a las situaciones de alta complejidad que se viven en la actualidad, como la creciente demanda de atención, las extenuantes horas de jornadas laborales, el personal de salud ha estado viviendo en desasosiego ya que el sistema de salud presenta demasiadas limitaciones que impiden afrontar estas circunstancias, generando acciones que denotan angustia, y otros que conducen a alto niveles de estrés, afectando de forma negativa en la salud mental del personal dedicado a brindar atención médica.

Ciertas condiciones condujeron a un aumento significativo del nivel de estrés, que se manifiesto en una menor capacidad del profesional para procesar y afrontar circunstancias complicadas. Resultando el desarrollo de sintomatología relacionada al estrés debido a la ausencia de capacidades resilientes para enfrentar la adversidad (Ybasetta & Becerra 2020).

Pero, así como el estrés en el lugar de trabajo puede perjudicar el desenvolvimiento laboral de los profesionales en enfermería, hay pruebas de cómo las personas lo afrontan, y aquí es donde entra en juego la "Resiliencia", que es la competencia de las personas para enfrentar la adversidad y volverse más fuertes; dándoles estabilidad emocional y gran resistencia a la frustración (Romero et al., 2014). Cabe destacar que ciertos atributos del personal de enfermería son la alta tolerancia al estrés, el equilibrio emocional y la alta resistencia al fracaso.

La capacidad de hacerle frente a la adversidad es una cualidad humana que la acompaña desde tiempos antiguos, donde se ha tenido que resistir a diversas situaciones que han demandado y exigido al ser humano ser capaz de seguir de pie. La resiliencia así no es una característica establecida, si no un continuo camino de aprendizaje y adaptación, que se va construyendo a lo largo de la vida a través de fuertes lazos de afecto, esta misma nos permite tener una perspectiva positiva tanto de las personas y las situaciones adversas, sabiendo que esto conlleva a tener diversas capacidades de afrontamiento frente a los que se presente (Oriol, 2012).

El estrés es una de muchas demandas y actúa como un mecanismo de respuesta innata que indica a través de una variedad de síntomas físicos, psicológicos y emocionales que estas demandas nos están afectando (OMS, 2023). La capacidad del ser humano le permite ser resistente a la adversidad, de forma tal que puede responder aun frente a la presión, aunque estas respuestas demuestren acciones desadaptativas en la persona, creando un desequilibrio de índole físico y mental del profesional de la salud además del incremento de la reactividad al estrés, hacen que se pierda la capacidad innata de enfrentar o salir (Flores & Grados, 2018).

En las áreas que brindan servicios de salud el estrés laboral fue la respuesta más usual presentando respuestas de tipo conductual, psicológica, y cognitiva frente a estas situaciones que exigieron a los profesionales dar todo de si, donde se sobrepasan los conocimientos y habilidades ya adquiridas para lograr un óptimo desarrollo laboral y profesional. (OMS, 2017). En los últimos tiempos el estrés ocupacional se fue posicionando, convirtiéndose es una patología del contexto actual, y el profesional de enfermería ha sido expuesto a múltiples factores estresantes, conllevando así a un inadecuado desarrollo laboral y profesional (Piñeiro, 2013)

Estrés laboral como respuesta usual a la incertidumbre dentro del ambiente de trabajo, esto debido al constante cambio, que fue evidenciado en el año 2020, finalizando el primer trimestre, (15 de marzo), cuando se declaró la crisis sanitaria con el anuncio de la pandemia COVID – 19 (OMS/OPS; 2020); conllevando a una emergencia sanitaria global en la que los trabajadores sanitarios y todos aquellos estrechamente relacionados con ellos son los principales actores (Monterosa et al., 2020). La OIT, 2020 afirmó que el problema no solo es sanitario, sino que a su vez involucra una crisis social y económica, por ello se debe poner en marcha medidas necesarias que protejan a todo el personal de salud, que incluso arriesgan su vida, la de su entorno familiar, a favor de la ciudadanía.

La OPS menciona que existen múltiples factores que generan inestabilidad y esto provocar estrés a sus colaboradores. Muchos estudios demostraron que en el sector salud se tiene entornos generadores de estados de ansiedad y estrés y son los profesionales asistenciales quienes son los que cargan con una gran responsabilidad. Por lo tanto, la exigencia y presión laboral terminan en niveles elevados de ansiedad.

A nivel mundial, se evidenció el impacto del incremento de la carga laboral por el aumento considerable de la gran demanda de usuarios, viéndose el personal de salud sin tiempo para relajarse y mantener un compromiso emocional constante (García et al., 2020). Las organizaciones en los últimos tiempos han experimentado cambios de forma rápida, generando una excesiva demanda en el entorno laboral, ello por las altas exigencias de la actual realidad social, como resultado también de la globalización, por esta excesiva y creciente demanda los empleados ya no relacionan el trabajo como motivación, si no ha pasado a convertirse en una fuente que genera preocupación y sufrimiento, mostrándose así el estrés laboral (Félix et al., 2018)

El estrés laboral durante los últimos años ha tomado mayor importancia, puesto que hoy en día es una enfermedad muy extendida. Como resultado, las enfermeras se encuentran entre las personas más estresadas física, psicológica y socialmente en el trabajo, dando como respuesta una inadecuada atención a los usuarios (Betancourt et al., 2020). Actualmente un problema global o situación adversa es el estrés, que ha generado cambios en los riesgos sociales, las políticas nacionales, las dinámicas de trabajo y es que la era actual, la globalización y el creciente desarrollo tecnológico han hecho que los profesionales enfermeros enfrenten altas exigencias (OIT, 2018).

Así mismo la escasez mundial de enfermeras, el agotamiento de las mismas fue considerado uno de los principales factores contribuyentes y ha sido el foco de estudios en los últimos años, estas condiciones laborales han demostrado que el personal con mayor exposición a las situaciones estresantes en la convivencia diaria de la resiliencia y estrés ocupacional durante los que haceres del profesional de salud, de manera más notoria es el profesional de enfermería, (Rodríguez & Ortunio, 2019). Dado el alto nivel ya documentado del agotamiento entre el profesional de enfermería, se esperó que la resiliencia fuese el mejor aliado para alivianar el agotamiento de las enfermeras. Se observo que, en la realidad actual del profesional de enfermería, la interacción entre la resiliencia en el estrés laboral no se tiene estudiado exhaustivamente, ya que en estos tiempos como resultados de las situaciones críticas a las que se ha visto enfrentado como el anuncio de la pandemia de COVID-19 hasta la actualidad se han dado cambios sustanciales, tanto en el desarrollo de la profesión como en las exigencias de las mismas.

Además de la escasez mundial de trabajadores del cuidado, su agotamiento se considera uno de los principales factores contribuyentes y ha sido el foco de la investigación en los últimos años, estas condiciones laborales han demostrado que quienes están expuestos a situaciones más estresantes, el estrés diario y el trabajo coexisten Estrés que sienten los profesionales sanitarios, especialmente las enfermeras

La realidad local no fue ajena a la problemática estudiada, la población con requerimientos de servicios de salud se ha ido incrementando exponencialmente al contar con un solo hospital de referencia a nivel macrorregional, que recibe a más del 80% de la población total del departamento ello ha generado, sobrecarga laboral en el profesional de enfermería, este actualmente ha estado atendiendo a más del doble de lo establecido, en condiciones no optimas, y más aun con un gran déficit de personal, lo cual ha conllevado a la existencia de elevados niveles de estrés ocupacional, que no puede ser enfrentado por la falta de capacidades y/o habilidades resilientes en la múltiples situaciones.

Es por ello que los gestores de salud deben poner énfasis en propuestas que permitan desarrollar capacidades resilientes en los profesionales de salud con mayor énfasis en los enfermeros, que estas propuestas velen por el bienestar y la óptima

salud del mismo para aminorar la exposición a los desafiantes factores de estrés laboral, permitiendo esto mejorar la salud ocupacional de quienes brindan y dan soporte a la salud en general.

El propósito del estudio fue generar evidencia que de sustento a la afirmación que los profesionales de enfermería que desarrollen capacidades resilientes, mostraran niveles bajos de estrés laboral. Razón por la cual, se debe comprender que la resiliencia da a la persona la capacidad de enfrentarse a situaciones complicadas de forma positiva y proactiva así reducir el estrés laboral ayudando a afrontar el trabajo bajo presión dentro de la organización (Wagnild & Young, 1993).

Para dar respuesta a la problemática que se planteó, basado en responder a las metas propuestas en el ODS 3 Salud y Bienestar, objetivo encaminado a garantizar y hacer mejoras en la calidad de vida asegurando una adecuada accesibilidad a los servicios de salud esenciales, resulta imperativo que el personal de enfermería esté en condiciones óptimas de salud y así podrá responder a los requerimientos de salud de toda la colectividad en general. A través de este estudio exhaustivo, se analizó el contexto laboral en el cual se evidencia la resiliencia frente al estrés laboral en enfermeros de un hospital en el Cusco.

En ese sentido se propuso como principal problema: ¿Cuál es la influencia de la resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco? Se estableció también problemas específicos basados en las 5 dimensiones que presenta la variable la resiliencia y estos fueron: ¿Cuál es la influencia de la dimensión satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo y perseverancia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco?

Teniendo la justificación teórica ya que ha contribuido al interés en el debate y propuesta de nuevas iniciativas, centrado en el tema de si el estrés hace que las personas muestren resiliencia o, en oposición, si la resiliencia innata a la persona ayuda a evitar el estrés, puesto que el presente estudio genero nuevos conocimientos de tipo científico con información actualizada y objetiva, que serán de gran interés en la sociedad académica. Con relación a la justificación práctica, ya que la información registrada brindo datos actualizados dio lugar a una mejor toma de decisiones en la

determinación de medidas para acrecentar los niveles de resiliencia en el profesional de enfermería y a su vez disminuir los factores generadores de estrés laboral, ya que se cuenta con antecedentes nacionales e internacionales que muestran que el incremento de las capacidades resilientes genera disminución en los niveles de estrés presentados por el profesional enfermero. La justificación metodológica se basó en la utilización de instrumentos validados y con adecuada confiabilidad, y aunque no se usaron nuevas metodologías se dio mayor valor a los instrumentos ya utilizados en estudios que tuvieron relación con la gestión y dirección de prestaciones de salud es así que se brindó mayor validez y confiabilidad. Y finalmente posee una justificación social, ya que los resultados fueron un gran aporte para los profesionales de enfermería y sus gestores, ya que con esta información de forma real y objetiva se explicó la influencia de las variables en el profesional de enfermería, y se buscó fomentar propuestas que permitan mejorar la capacidad resiliente del profesional de enfermería así este no tenga que ver afectada su buena salud, ni su capacidad de brindar atención de calidad por la presencia de estrés laboral.

Planteándose así en la investigación el objetivo general; señalar la influencia de la resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco, 2024. Dentro de los objetivos específicos tenemos: Determinar la influencia entre las dimensiones satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo y perseverancia con la variable estrés laboral de los profesionales de enfermería de un hospital en el Cusco, 2024.

Teniendo así en el ámbito internacional investigaciones que brindan base a este estudio; en Ecuador contamos con Valle Dávila et al. (2023) quienes tuvieron como objetivo de su estudio correlacionar al estrés y la capacidad de afrontamiento, mediante su estudio de diseño no experimental y correlacional compuesto por 240 profesionales enfermeros, en el que utilizaron *la Escala de Estresores Laborales en Personal de Enfermería y la Escala de Medición del Proceso de Afrontamiento y Adaptación*, donde sus resultados mostraron que el personal de enfermería en un 76.7% poseían alta competencia de afrontamiento y que el 68.8% de profesionales presenta estrés en un nivel medio.

De la misma manera en Rio Grande do Sul, Brasil Rhoden et al. (2022) en su análisis sobre la comparación de niveles de estrés y resiliencia en enfermeros durante

el proceso inicial y final de evaluación para la acreditación hospitalaria, mediante un estudio de tipo cuantitativo, observacional y longitudinal, que tuvo a 53 enfermeros del establecimiento de salud filantrópico, en los cuales utilizo *la Escala de Estrés y la Escala de Resiliencia de Bianchi*, el cual evidencio un nivel de estrés promedio (69,8% de profesionales) y un nivel entre medio y alto de resiliencia (75,5% de profesionales), en ambas fases de evaluación, en este tipo de procesos los gestores de salud deben de incrementar la capacidad resiliente de los profesionales para así tener niveles menores de estrés.

Macedo et al. (2020) en el sur de Brasil, en un hospital universitario, quienes en su trabajo de investigación de tipo transversal, que como objetivo tuvo el corroborar la existencia del estrés y resiliencia en el personal asistencial del área sanitaria, con un total de 39 profesionales en el año 2014; en el que utilizo *los cuestionarios Effort-Reward Imbalance and Resilience Score*, concluyo que el 69% de profesionales presentaron altos niveles de estrés y de ese mismo grupo porcentual el 56.41% tenían un nivel de resiliencia baja, es decir se encontró que los profesionales de enfermería con estrés en un nivel alto, presentaban un nivel bajo de resiliencia; concluyendo de esta forma que existe un alto riesgo de enfermedad psicosocial y física, recomendando que se debe implementar programas para la mejora de capacidades resilientes.

Similares resultados encontraron Ramalisa et al. (2018) quienes en su proyecto realizado en un establecimiento público de salud mental en el Noroeste, Sudáfrica, estudio de diseño exploratorio y descriptivo, transversal siendo su población de 120 profesionales y la muestra de 32, tuvo como objetivo cómo se podría fortalecer la resiliencia en el profesional enfermero en situaciones laborales con pacientes de patología mental, el estudio de tipo empírica cualitativa tuvo como resultado que el profesional que atiende a paciente que reciben atención de forma involuntaria es más estresante y que para fortalecer sus capacidades resilientes se debe contar con apoyo como la capacitación al personal, acciones que brinden seguridad y protección, trabajo en equipo, y así lograr continuar con su labor con compromiso a su vocación.

Se tiene también a Guo YF et al. (2018) quienes en su estudio transversal con población de 1061 enfermeros de seis diferentes hospitales de diversos niveles en la provincia de Hunan, en China investigaron la prevalencia y el alcance del agotamiento

en las enfermeras y su relación con la resiliencia que cada una tiene, utilizando *la escala de Maslach Burnout Inventory-General Survey* y el *Connor -Escala de Resiliencia de Davidson*, dio como respuesta que los profesionales de enfermería presentaron sintomatología grave en relación al agotamiento y un nivel moderado de resiliencia, indicando que esto debe permitir a los gestores de enfermería llevar un mejor manejo del agotamiento y resiliencia ya que este último influye en la reducción del primero en mención.

Así mismo Silva et al. (2016) en Sao Paulo Brasil, en su investigación que fue comprender el nivel de Resiliencia y Burnout del profesional enfermero, con una población de 200 enfermeros de diversas características de hospitales públicos del área metropolitana de Oporto, y usando *la Escala de Resiliencia e Inventario de Burnout de Maslach (HSS)*, obtuvo como conclusión que la resiliencia fue un componente primordial para la disminución de la vulnerabilidad del profesional de enfermería al Burnout ya que una alta resiliencia se relaciona con menor estrés, teniendo el 26% de profesionales alta capacidad resiliente y solo el 5% de las mismas presente niveles elevados de estrés.

Según la OIT (2016), en América del Sur y Central, entre el 12 y el 16 por ciento de las personas experimentan estrés continuo, mientras que entre el 9 y el 13 por ciento muestran síntomas de aflicción o depresión. Y que entre un trece y diecinueve por ciento del total de las personas padecen insomnio por problemas laborales. Según se reportó, el 26,7% de los profesionales en Argentina dijeron estar mentalmente abrumados y tener una carga de trabajo excesiva. En Canadá, se informaron altos niveles de estrés en el 57% de participantes encuestados. Colombia reporto que el 24,7% del personal masculino y el 28,4% del personal femenino que trabajan en la institución experimentan estrés en niveles elevados.

En el ámbito nacional se tiene a Terrones (2024) en su investigación preciso la relación del estrés laboral y la resiliencia en el enfermero peruano en el tiempo de la pandemia por COVID – 19 mediante un estudio correlacional con una muestra de 112 enfermeras, resultado que muestra una correlación relevante entre la resiliencia y el estrés lo quiere decir que mientras haya niveles mayores de resiliencia menor nivel de estrés manifestara el profesional y que ello ayudara a la persona a llevar su

vida de forma asertiva con mayor capacidad de enfrentar desafíos y obstáculos de forma positiva en su desempeño laboral a largo plazo.

Igualmente Ccorahua y Arévalo (2023) cuyo estudio tuvo la intención de concluir si el estrés ocupacional y la resiliencia se relacionan en los enfermeros del Nosocomio Rezola de Cañete, Lima en el periodo de crisis sanitaria por Covid-19 utilizando el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, y como población a 82 profesionales de enfermería, tuvieron que el 45.1% de profesionales presento estrés en nivel medio y 12.2% de profesionales presenta nivel alto, con respecto a la resiliencia el 78% de profesionales tuvo nivel medio y 9.8% de los encuestados nivel alto; concluyendo que se tiene una significativa influencia del estrés laboral y la resiliencia en los enfermeros.

En la misma línea, Acosta-Román et al. (2023) evaluaron los niveles de estrés en el personal que trabaja en unidades de terapia crítica de un hospital en la provincia de Huancayo, en su estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal y retrospectivo y 45 profesionales de la salud como muestra, habiéndose recolectado información con *el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)*, con los resultados siguientes; el 65.2% del total de la muestra presento niveles moderados de estrés, el 15.2% nivel bajo y el 19.6% niveles altos estrés, demostrando que existe la presencia del estrés en sus tres niveles en los profesionales de la UTI.

Así mismo Gamboa et al. (2021) quien en su estudio de tipo descriptivo-transversal donde valoro el nivel de resiliencia del personal sanitario, con población de 106, pertenecientes a 2 nosocomios de la ciudad de Trujillo de cara a la crisis sanitaria por Covid-19, donde hallo altos niveles de resiliencia, entre el 95% y 98% correspondiente a cada uno.

Se tienen también a Bancayán y Romero (2019) quien en su estudio realizado en Lima sobre la relación entre la resiliencia y el síndrome de desgaste laboral en licenciadas en enfermería de áreas críticas del INSN, estudio que fue observacional de tipo transversal siendo participes 181 profesionales de enfermería utilizando *los instrumentos Maslach Burnout Inventory y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young*, teniendo que 11.6% de licenciados presento nivel bajo de resiliencia y el 44.2% de licenciados presento el síndrome de Burnout en nivel alto por lo cual

concluyo que por lo menos el 50% de los profesionales de enfermería presentaron el síndrome de desgaste profesional en un nivel alto y que de manera significativa se muestra que mientras menor sea la Resiliencia, el síndrome de Burnout será mayor.

Toda esta información le da el respaldo al presente estudio ya que dan base a la hipótesis planteada, ya que en todos se concluye que la resiliencia es una herramienta que permite al profesional de enfermería poder sobreponerse o presentar niveles de estrés mínimos. Se aborda el tema de investigación ya que los estudios en su mayoría mencionan la situación problemática de cara a la crisis sanitaria por COVID – 19, y se tienen estudios recientes que muestren la actual problemática en cuanto a estrés laboral y resiliencia y así comprobar la significancia del presente. Además, que se cuenta con estudios que ponen de manifiesto solo los niveles de resiliencia o estrés laboral por separado más existen pocas que relacionan o determinan la influencia entre las variables de estudios en la actual realidad del profesional de salud y su entorno laboral.

Los fundamentos teóricos propuestos que dieron el carácter de investigación, en la cual se detalla cada variable, teniendo primero a la Resiliencia, al cual se consideró como autor base a Wagnild y Young (1993), los cuales han refrendado a la resiliencia como la cualidad esencial que ayuda a la persona a afrontar situaciones desfavorables y adaptarse en circunstancias difíciles como por ejemplo el estrés.

Oliveira y Sala (2021) indicaron que no solo el entorno laboral utiliza la resiliencia, si no que esta requiere de un campo más amplio para implementar habilidades resilientes, y así el centro laboral debería de brindar espacios adecuados que compensen el estrés al que el profesional de enfermería está expuesto constantemente. Del mismo modo Páez (2020) aseguro que la resiliencia tiene relación con el optimismo que posee cada profesional de salud reforzado con sus propias creencias, cambiando todo lo negativo, por cosas o situaciones positivas, contando siempre con el apoyo del entorno.

Harms et al. (2018) en su estudio dijo que la resiliencia se ve desde dos perspectivas, por una parte, es la capacidad de tener la resistencia frente a situaciones de riesgo y por otro que es la capacidad de recuperarse de estas situaciones. La primera la capacidad del individuo para sobrevivir y la segunda es un

medio que ayuda a mejorar. Hornor (2016) refirió que la resiliencia es la competencia del ser humano o de todo un sistema dinámico para soportar o restablecerse de retos que vulneran su equilibrio y crecimiento. Asevero que la palabra resiliencia se utiliza al señalar la capacidad del individuo de enfrentarse a situaciones perturbadoras y mostrar respuestas psicológicas buenas a pesar de que estas presenten secuelas graves.

Son muchos los modelos o teorías que describen la resiliencia, se presentan los siguientes a consideración.

El Modelo de la Metáfora de la Casita: Kim-Jeong (2019) su modelo propuesto define la interacción del ambiente y la persona, donde se puso más énfasis en las características que pueden estar presentes. También se mencionó a la salud, alimentación y recreación como necesidades básicas, así como otros factores que se irán presentando en el transcurso de la vida.

La Teoría de las Fuentes de la Resiliencia de: Grotberg (1999) considero 3 componentes. El primero que hace referencias al ambiente externo, aquello que el ser TIENE, lo que consigue del medio. lo segundo se refiere al yo interior, “YO SOY” Y “YO ESTOY”, donde se muestran las cualidades individuales de cada persona; y por último se refiere al elemento social YO PUEDO, habla de la interconexión de las practicas humanas. De esta manera refirió que estos tres componentes no los poseían todos.

Para el presente estudio con relación a la variable resiliencia se utilizó como modelo base El Modelo Bifactorial de Wagnild y Young (1993): Se centro en las características idóneas del perfil de una persona, estas le ayudan a soportar y sobrellevar las adversidades y adaptarse a ellas. Basado en dichas características, una persona debe adoptar un comportamiento adecuado y mejorar su competencia enfrentar condiciones difíciles Este modelo enfatizo la existencia de dos factores: el primer Factor, que se considera el factor de capacidad personal que indica autoconfianza y el segundo factor, conocido como la propia aceptación y la de la vida misma, referido a la adaptabilidad y flexibilidad. Este último reflejo una visión saludable de la vida, hizo referencia a las condiciones de vida que debemos aceptar y ayuda a construir estabilidad personal y laboral. Se utilizo el modelo puesto que nos

muestra 5 factores esenciales que ayudan a la persona a desarrollar capacidades resilientes. La estructura de estos factores refleja 5 características básicas que se denominan dimensiones:

Dimensión 1. Satisfacción personal, Comprender el valor de la vida analizando la identidad de sí mismo y comprender la armonía entre la significancia de la vida y el rol que uno desempeña en ella, esto se refirió a sentirse feliz, tranquilo y satisfecho con lo que se hace y los resultados que se logra.

Dimensión 2. Ecuanimidad, como la armonía entre la experiencia adquirida y la vida diaria, es decir lo que mide el estado emocional adecuado, aquel que no se afecta por la exposición a emociones o situaciones que pudiesen desequilibrar la mente, es así que una persona ecuánime frente a situaciones difíciles mantiene siempre la calma, no se desespera es segura y estable.

Dimensión 3. Sentirse bien solo, es la capacidad de tener confianza en sí mismo y encontrar la forma de sentirse emocionalmente seguro, enfatiza entender que cada persona recorre una senda única ratificando su identidad, aunque comparta experiencias en común.

Dimensión 4. Confianza en sí mismo, la esencia del ser de confiar y creer, sabiendo que existen algunas restricciones; es el reflejo del proceso de adaptación de cada persona frente a situaciones vulnerables y cuan capaz sea de enfrentarse a sucesos de riesgo y las acciones que deba ejecutar frente a ellas, basada en valores y principios generados durante el proceso de desarrollo personal.

Dimensión 5. Perseverancia, capacidad de seguir firme, en medio de adversidades, se evidencia a través del deseo de cumplir sus inherentes perspectivas con autodisciplina para lograrlo, necesitando energía que proviene de la confianza en sí mismo, esta que poseen las lideres en la profesión de enfermería haciéndolas diferentes del resto.

Con relación al estrés laboral se tienen los siguientes fundamentos teóricos. García & Gil (2016) indicaron que el estrés es un estado generado por la constante relación que existe entre el entorno y sus exigencias. Gharib et al, (2016) definió al

estrés laboral como todos aquellos factores externos que generan daño dentro del ambiente de trabajo estos pueden ser de tipo psicológico, físicos o sociales.

La OIT (2013) estableció al estrés laboral como la inestabilidad física y mental que se presenta debido al ambiente definido por la organización y creado por cada institución y la relación con sus empleados. Esto incluyó compromiso con responsabilidad, frente a exigencias, y que las competencias y recursos del profesional estén alineados con la institución.

Maruris et al. (2012) interpretaron al estrés como la respuesta del organismo frente a distintas circunstancias, siendo evidenciadas como una importante tensión física o psicológica, que puede derivar en una reacción negativa. Lazarus y Folkman (1986) definieron al estrés como la respuesta del ser humano en concordancia a su entorno y la manera de enfrentar los diversos estímulos externos, existiendo en ello la vulnerabilidad y la susceptibilidad, siendo este un proceso dinámico, interactivo y reactivo, una de las cuales se considera algo que excede los recursos de una persona y amenaza su bienestar.

Ahora, se presenta los modelos o teorías relacionadas a la variable estrés laboral.

Karasek (1979), en su Modelo de Interacción Demanda – Control definieron al estrés laboral como una respuesta a la relación entre los requerimientos laborales y el control personal frente a estas. Se mencionaron exigencias laborales como sobrecarga de trabajo, tiempo destinado a diferentes actividades y estrés diario. En términos de control, se observó que el individuo tiene la capacidad de tomar decisiones acordes a sus diferentes tareas, siendo esto la autonomía para actuar sobre su trabajo. Y es así que la autonomía promueve el desarrollo de capacidades que favorecen la formación personal.

Para el presente estudio con relación a la variable estrés laboral se utilizó como modelo base El Modelo del Estrés Orientado a la Dirección (Ivancevich y Matteson 1992) que nos dice que las características individuales son moderadores enfatizando el vínculo entre los factores estresantes y los constructos cognitivos, sus resultados y consecuencias. El modelo muestra 3 factores que son el entorno, la organización y la persona que posiblemente son fuentes de estrés. De igual forma, el estrés se divide en tres etapas: primero el miedo, luego la determinación y luego el agotamiento, lo

que afecta negativamente a nivel del sistema fisiológico, el sistema cognitivo y la respuesta motora. Se utilizó este modelo puesto que muestra los factores generadores de estrés en el ambiente laboral. En este modelo el estrés laboral se clasifica en 7 dimensiones denominados estresores que están conformados por factores organizacionales que son el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, la influencia del líder y los factores extraorganizacionales falta de cohesión y respaldo de grupo todos ellos que afectan las percepciones, fisiología, psicología y resultados conductuales de los empleados.

Dimensión 1: Clima organizacional; es el entorno en el cual los profesionales realizan su trabajo, siendo este el que determina el comportamiento de los colaboradores, generando un ambiente tenso, relajado o equilibrado, siendo este fundamental en la calidad de su trabajo y bienestar en general.

Dimensión 2: Estructura organizacional; se refiere a la atribución y distribución de funciones y responsabilidades entre el personal de una institución dispuesto en el estatuto y sigue una estructura organizacional para lograr objetivos, todo ello basado en la comunicación.

Dimensión 3: Territorio organizacional está relacionado con un determinado lugar donde los profesionales realizan su trabajo. En este espacio los profesionales crean conexiones personales y emocionales con las tareas que tienen asignadas.

Dimensión 4: Tecnología, se relaciona con la necesidad de una gestión operativa eficaz del lugar de trabajo, esta proporciona la información requerida para realizar las operaciones de forma más eficiente, actualización continua con información actual, herramientas que permitan la mejor adaptación al entorno.

Dimensión 5: Influencia del líder, es primordial porque la manera como un gerente dirige a su equipo afecta en los niveles de estrés. El modo en el que el líder reconoce el desenvolvimiento, ya sea positivo o negativo, es un factor de importancia para lograr las metas organizacionales.

Dimensión 6: Falta de cohesión, carencia de trabajo en equipo, ausencia de alineación y colaboración de una determinada área en la cual la organización asigna

ciertos objetivos y metas a lograr. La importancia de esta dimensión en el equipo de trabajo es considerada la base del éxito.

Dimensión 7: Respaldo en grupo, o llamado apoyo social, juega un rol importante en la competencia personal lidiar con diversos retos, favoreciendo al desarrollo y calidad del trabajo.

La importancia de estudiar el estrés laboral para disminuir las molestias de tipo fisiológico que se presentan en el personal de la salud, se basó en diversos estudios que mostraron que el estrés laboral genera daños en la salud que terminan alterando el bienestar del trabajador. Los servidores de brindan atención de salud en el Perú, debe mantener una idónea relación en su estado físico y psicológico con la consigna de brindar atención con calidad a sus pacientes. Ruotsalainen et al. (2015), dicen que el personal de salud no tiene alta tolerancia al estrés, esto porque no poseen las suficientes habilidades sociales, ni entornos laborales adecuados.

Recientemente, los profesionales de la salud se han encontrado con problemas de tipo psicológico como el estrés, la ansiedad, síntomas depresivos, el insomnio, y otros, todos ellos generados por situaciones laborales, y al no contar con las herramientas necesarias para afrontar esta situación, se observan hoy en día niveles elevados de estrés laboral, sin que se desarrolle habilidades o capacidades resilientes, que ayuden a aminorar esta situación problemática actual.

Finalmente, la hipótesis general planteada fue que la resiliencia influía de forma significativa en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital Cusco, 2024. Teniendo las hipótesis específicas: que afirman que existe una influencia significativa entre las dimensiones satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, la confianza en sí mismo y la perseverancia con la variable estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital Cusco, 2024.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo aplicada: Este estudio fue básico ya que se planteó con bases en el marco teórico y el objetivo principal es aportar conocimientos nuevos relacionados con las variables de la investigación (CONCYTEC, 2023).

Enfoque Cuantitativo: Puesto que se utilizó estadística para la generación de resultados (Ñaupás,2018). Las estadísticas se utilizaron para probar hipótesis y los resultados numéricos ayudaron a comprender el nivel de relación que hay entre las variables independientes y dependientes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Método hipotético-deductivo: Partió de una hipótesis respaldada por la teoría de las variables en estudio, que siguió las reglas de la lógica deductiva, y llegar a nuevas conclusiones y predicciones empíricas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

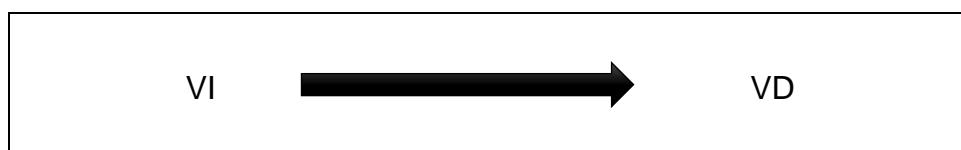
Diseño no experimental: Se estudiaron las variables sin manipulación y/o cambios durante el estudio, fueron evaluadas en un entorno real. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Corte transversal: Los datos se recogidos durante un espacio de tiempo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Nivel correlacional-causal: Al ser su objetivo describir la relación de las variables mas no a ellas en sí mismas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Figura 1

Grafico del diseño correlacional causal



Donde:

VI: Resiliencia

VD: Estrés laboral

➡ : Influencia Causal

2.2. Variables y operacionalización

La *Resiliencia* como variable predictora, es un conglomerado de mecanismos psicológicos contribuyentes al desafío de llevar una vida satisfactoria y con buena salud en circunstancias difíciles y desafiantes. Por ejemplo, la capacidad del ser humano para confrontar y superar la adversidad (Wagnild & Young, 1993);

Cuya definición operacional fue desarrollada por medio la operacionalización con la aplicación de *la Escala de Resiliencia Wagnild y Young (1993)*, adaptada por Castilla (2018) y validada por Mayta (2023) en su investigación de resiliencia y estrés laboral en personal del servicio de emergencias de un hospital nivell-2 en Ayacucho. Esta variable presenta 5 dimensiones y cada una de ellas aborda sus indicadores, además que la variable utilizando la escala de medición ordinal; la información en detalle se encuentra en la matriz de operacionalización de variables. (Ver anexo 1).

Por otro lado, en base a los declarado por Ivancevich y Matteson (1989), que hicieron referencia en que los valores cruciales de estrés son todos los que pueden provocar intenso e inadecuado equilibrio entre las exigencias laborales y la capacidad del trabajador, generando un trabajo ineficiente, con síntomas y signos en el trabajador como mal humor, depresión, que termina causando alteraciones de tipo psicológicas y físicas.

Siendo su definición operacional el empleo de la *Escala de Estrés Laboral* desarrollada por Ivancevich y Matteson (1987) refrendada por la OIT– OMS (2013) y validada por Mayta (2023) en su investigación sobre resiliencia y estrés laboral de un hospital nivell-2 en Ayacucho. Esta variable presenta 7 dimensiones y cada una de ellas aborda sus indicadores, además que la variable utilizando la escala de medición ordinal; la información en detalle se encuentra en la matriz de operacionalización de variables. (Ver anexo 1).

2.3. Población y muestra

Población: Fue comprendida por 357 enfermeros registrados en el padrón nominal del nosocomio en mención; teniendo como criterios inclusivos a la totalidad de enfermeros de ambos géneros que trabajan en los diferentes servicios, que hayan aceptado participar de forma voluntaria. y hayan dado su consentimiento informado; y los criterios exclusivos abarca a los profesionales enfermeros quienes trabajan en servicios de áreas no asistenciales, los que no hayan aceptado participar en el

estudio, personal que no tenga acceso o conocimientos a los instrumentos virtuales (Hernández y Mendoza, 2018).

Muestra: Al ser la población del estudio finita, se obtuvo la muestra que es un grupo pequeño que cumple con las características de representatividad de la población, facilitando la recolección de datos requeridos para su posterior análisis (Hernández y Mendoza, 2018); esta fue determinada a través del muestreo no probabilístico por conveniencia por la fácil accesibilidad y disposición del personal de ser participe del estudio, en un intervalo de tiempo determinado, el tamaño de muestra fue constituido por 153 profesionales enfermeros que desarrollan su labor en las distintas unidades de un hospital, los cuales cumplen con los criterios establecidos.

La tabla 1 mostro la distribución de enfermeros participantes del estudio que trabaja en los diferentes servicios en el hospital.

Tabla 1

Distribución porcentual de la muestra

| Servicio | fr | % |
|---------------------|-----|-----|
| Emergencia | 64 | 42 |
| Cuidados intensivos | 11 | 7 |
| Centro quirúrgico | 8 | 5 |
| Neonatología | 8 | 5 |
| Medicinas | 12 | 8 |
| Cirugías | 10 | 7 |
| Consultorio externo | 5 | 3 |
| Otros | 35 | 29 |
| Total | 153 | 100 |

Siendo la unidad de análisis los enfermeros que trabajan en un Hospital en el Cusco que desarrollan su labor en sus diferentes servicios.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta ya que este ayudo a recopilar la información de forma sistematizada acerca de las variables (Hernández y Ávila, 2020).

Instrumento 1: La data sobre la variable de resiliencia se recolectaron utilizando *Cuestionario de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young (1993)* adaptada por Castilla (2018) y que valido Mayta (2023),

Tuvo por objetivo medir el nivel de resiliencia en la población de estudio que fueron los profesionales de enfermería

Su aplicación fue individual y el tiempo para responder es de 15 minutos aproximadamente.

Este instrumento está constituido por cinco dimensiones; satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo y perseverancia.

A su vez estas dimensiones están conformados por indicadores que son los siguientes; satisfacción personal el lado positivo de la vida y las dificultades; ecuanimidad la tranquilidad y equilibrio emocional; el sentirse bien solo, sentir ser una persona única e importante; la confianza en sí mismo, seguridad individual, capacidad para afrontar objetivos y circunstancias difíciles y la perseverancia, mantenerse firme ante la adversidad.

Conformado por 25 ítems, usando la escala tipo Likert; en la que 1 representa a estar totalmente en desacuerdo y 7 representa a estar de acuerdo totalmente; y el 4 representa la neutralidad; para la valoración se utilizó el baremo en los niveles de baja resiliencia = 25-57, moderada= 58-91 y alta resiliencia= 92-125.

La validez fue realizada por Mayta (2023) con resultado concluyente de aplicabilidad.

La confiabilidad con un resultado de Alfa de Cronbach: = .931 (ver anexo 2).

Instrumento 2: La data sobre la variable estrés laboral se recolectó utilizando *Cuestionario Sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS Ivancevich & Matteson 1989*), validada por Mayta (2023).

Tuvo por objetivo medir el nivel de estrés laboral en la población de estudio que fueron los profesionales de enfermería

Su aplicación fue individual y el tiempo para responder es de 15 minutos aproximadamente.

Este instrumento conformado por 7 dimensiones; clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo de grupo.

A su vez estas dimensiones están conformados por indicadores que son los siguientes; clima organizacional, características del entorno de trabajo; estructura organizacional, establecimiento de la estructura jerárquica; territorio organizacional, interacción entre las áreas de trabajo; tecnología, vínculo entre los instrumentos técnicos y las habilidades del personal; influencia del líder, el impacto que tiene el líder y la impacto con el logro de objetivos; la falta de cohesión, desacuerdos de los miembros del equipo y el respaldo de grupo, contar con el apoyo del equipo de trabajo.

Conformado por 25 ítems, usando la escala tipo Likert; en la que las condiciones son fuente de estrés donde 1 es nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente y 7 siempre; para la valoración se utilizó el baremo en los niveles de bajo estrés= 25-57, moderado= 58-91 y estrés= 92-125.

La validez fue realizada por Mayta (2023) con resultado concluyente de aplicabilidad.

La confiabilidad con un resultado de Alfa de Cronbach: = .966 (ver anexo 2).

2.5. Procedimiento

Ya determinado el tema de investigación, se realizó la revisión del marco teórico, para ampliar el conocimiento sobre la realidad de las variables de estudio en el contexto propuesto, se seleccionó instrumentos para la recopilación de datos, ambos adaptados a la realidad nacional y validados en el estudio de Mayta (2023); estos instrumentos fueron adaptados en el formulario de Google para su aplicación de forma virtual, se solicitó la autorización a la instancia correspondiente y posterior se aplicó a la población determinada en el estudio.

Se utilizó la prueba de regresión logística ordinal ya que los resultados no mostraron una distribución normal, al ser un estudio de tipo correlacional causal, siendo esta una prueba no paramétrica y así poder dar respaldo a la hipótesis general como a las específicas del presente estudio, se procesaron los datos y resultados en el software SPSS v. 29.0.2.0.

2.6. Método de análisis de datos

Este estudio realizó la interpretación de resultados a través del método estadístico descriptivo, ya que los resultados obtenidos fueron muy significativos estos fueron utilizados para aprobar la hipótesis planteada, con los instrumentos ya validados se realizó la recolección de datos, al contar con mayor facilidad y alcance para la recopilación de datos se adaptó ambos instrumentos a los formularios de Google; mismos que luego fueron organizados en el software Microsoft Excel, y se realizó del análisis de datos en base a la información recabada mediante del software estadístico SPSS v. 29.0.2.0..

2.7. Aspectos éticos

La presente investigación tuvo respaldo en las directrices de ética propuestas por la Universidad César Vallejo y la escuela de postgrado con las consideraciones de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. También fue importante obtener el permiso del ente correspondiente del hospital en el Cusco, establecimiento donde se aplicarán los instrumentos para determinar la influencia de la resiliencia en el estrés laboral; se respetó la propiedad intelectual, ya que se citó a los autores de los antecedentes de la investigación, así como a los autores de las teorías y otros, se tomó en consideración las normas APA, así evitar el plagio, se aplicó el principio de Beneficencia, respetando los derechos de los participantes en su bienestar físico y emocional, siendo el resultado de utilidad para la institución brindando recomendaciones y sugerencias, de la misma forma el principio de no maleficencia, no existiendo riesgo al ser partícipe del estudio, además que se contó con el consentimiento informado el cual brindo detalles del estudio, así mismo el principio de autonomía, el participante fue parte del estudio de forma libre y voluntaria, previa información, también tuvo la opción de ya no ser parte del estudio, y por último el principio de justicia, la información brindada es anónima, así se salvaguarda la privacidad de la información, y todos los participantes son tratados de la misma forma; con todo lo mencionado se respeta la estructura requerida (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

En la tabla 2, se evidencio que el 50% de licenciados en enfermería presento altos niveles de resiliencia, el 47% moderado nivel y el 3% bajo nivel de resiliencia, con relación a las dimensiones, más del 50% de los profesionales enfermeros evidencio niveles moderados de resiliencia excepto la dimensión confianza en sí mismo que presento en solo un 18% de profesionales moderada resiliencia; con relación a la satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo entre el 12% y 45% del profesional presento alta resiliencia, mientras que más del 70% del profesional en enfermería presento alta resiliencia con relación a las dimensiones confianza en sí mismo y perseverancia.

Tabla 2

Nivel de Resiliencia, según sus dimensiones

| | Baja resiliencia | | Moderada resiliencia | | Alta resiliencia | |
|-----------------------|------------------|---|----------------------|----|------------------|----|
| | Fr | % | fr | % | fr | % |
| Resiliencia | 5 | 3 | 71 | 47 | 77 | 50 |
| Satisfacción personal | 9 | 6 | 92 | 60 | 52 | 34 |
| Ecuanimidad | 6 | 4 | 128 | 84 | 19 | 12 |
| Sentirse bien solo | 5 | 3 | 80 | 52 | 68 | 45 |
| Confianza en sí mismo | 7 | 5 | 27 | 18 | 119 | 77 |
| Perseverancia | 5 | 3 | 36 | 24 | 112 | 73 |

En la tabla 3, se evidencio que el 90% de licenciados en enfermería encuestados presento estrés en nivel alto, el 7% de enfermeros presento moderado nivel de estrés y solo un 3% de enfermeros mostraron bajos niveles de estrés, con relación a las dimensiones clima organizacional, territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión y respaldo de grupo son las que han generado niveles de estrés alto en más del 90% de los profesionales encuestados, las dimensiones estructura organizacional e influencias del líder son las dimensiones que generaron estrés en niveles moderados, en un 20% y 46% del profesional de enfermería respectivamente.

Tabla 3

Nivel de Estrés laboral, según sus dimensiones

| | Bajo estrés | | Moderado | | Estrés | |
|---------------------------|-------------|---|----------|----|--------|----|
| | fr | % | fr | % | fr | % |
| Estrés laboral | 5 | 3 | 11 | 7 | 137 | 90 |
| Clima organizacional | 7 | 5 | 7 | 5 | 139 | 90 |
| Estructura organizacional | 6 | 4 | 31 | 20 | 116 | 76 |
| Territorio organizacional | 5 | 3 | 9 | 6 | 139 | 91 |
| Tecnología | 1 | 1 | 8 | 5 | 144 | 94 |
| Influencia del líder | 12 | 8 | 71 | 46 | 70 | 46 |
| Falta de cohesión | 7 | 5 | 7 | 5 | 139 | 90 |
| Respaldo de grupo | 5 | 3 | 9 | 6 | 139 | 91 |

3.2. Contrastación de hipótesis

En los resultados ante la presencia de una distribución no normal (Ver anexo 4), se aplicó la prueba de regresión logística ordinal así se analizó con mayor profundidad la influencia de la resiliencia sobre el estrés laboral, con el objetivo de validar la hipótesis formulada; y a su vez enriquecer la comprensión de los fenómenos observados, aportando un enfoque analítico sólido y riguroso a la investigación.

De la hipótesis general

En la tabla 4 se presentó el resultado de la prueba de regresión logística ordinal, el cual mostro un valor de Chi-cuadrado = 686,464 y un p-valor = ,001 < α = .05. Los resultados permitieron aceptar la hipótesis planteada, concluyendo que la resiliencia influye en el estrés laboral en los enfermeros participantes del estudio. Asimismo, al analizar el coeficiente de Nagelkerke de la prueba de Pseudo R cuadrado, se observó un valor de =.990, lo que refiere que la resiliencia influye en un 99% en el nivel de estrés laboral de los enfermeros en un hospital en el Cusco.

Tabla 4

Determinación del ajuste de modelo de la resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería

| Contraste de razón de verosimilitud | | | | | |
|-------------------------------------|--------------|----|-------|-------------|-------------------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | Pseudo R cuadrado |
| Resiliencia | 686,464 | 35 | <,001 | Cox y Snell | ,989 |
| | | | | Nagelkerke | ,990 |
| | | | | McFadden | ,658 |

De la hipótesis específica 1

En la tabla 5 se evidencio los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, revelando un valor de Chi-cuadrado = 119,757 y un p-valor = ,001 < α = .05. Los resultados permitieron aceptar la hipótesis planteada, y se concluyó que la satisfacción personal ejerce una influencia significativa en el estrés laboral de los enfermeros participantes del estudio. Al analizar el coeficiente de Nagelkerke de la prueba de Pseudo R cuadrado, se observó un valor de =.543, lo que refiere que la dimensión de satisfacción personal influye en un 54% en el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería en un hospital en el Cusco.

Tabla 5

Determinación del ajuste de modelo de la satisfacción personal en el estrés laboral del profesional de enfermería

| Contraste de razón de verosimilitud | | | | | |
|-------------------------------------|--------------|----|-------|-------------|-------------------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | Pseudo R cuadrado |
| Resiliencia | 119,757 | 10 | <,001 | Cox y Snell | ,543 |
| | | | | Nagelkerke | ,543 |
| | | | | McFadden | ,115 |

Nota: Elaboración con los datos obtenidos del software SPSS 29.0.2.0

De la hipótesis específica 2

En la tabla 6 se evidencio los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde se obtuvo un valor de Chi-cuadrado = 318,177 y un p-valor = ,001 < α = .05. Los resultados aceptaron la hipótesis planteada, demostrando que la dimensión de ecuanimidad ejerce una influencia significativa en el nivel de estrés laboral de los enfermeros participantes en la investigación. Al analizar el coeficiente de Nagelkerke de la prueba de Pseudo R cuadrado, se observó un valor de =.876, lo que indica que la ecuanimidad influye en un 87% en el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco.

Tabla 6

Determinación del ajuste de modelo de la ecuanimidad en el estrés laboral del profesional de enfermería

| Contraste de razón de verosimilitud | | | | | |
|-------------------------------------|--------------|----|-------|-------------|-------------------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | Pseudo R cuadrado |
| Resiliencia | 318,177 | 7 | <,001 | Cox y Snell | ,875 |
| | | | | Nagelkerke | ,876 |
| | | | | McFadden | ,305 |

Nota: Elaboración con los datos obtenidos del software SPSS v. 29.0.2.0.

De la hipótesis específica 3

En la tabla 7 se evidencio los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde se obtuvo un valor de Chi-cuadrado = 234.978 y un p-valor = ,001 < α = .05. Los resultados permitieron aceptar la hipótesis planteada, sugiriendo que el sentimiento de bienestar individual ejerce una significativa influencia en el nivel de estrés laboral de los enfermeros participantes en la investigación. Al analizar el coeficiente de Nagelkerke de la prueba de Pseudo R cuadrado, se destacó un valor de =.786, lo que indica que la dimensión de sentirse bien solo influye en un 78% en el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería de un hospital en el Cusco.

Tabla 7

Determinación del ajuste de modelo de sentirse bien solo en el estrés laboral del profesional de enfermería

| Contraste de razón de verosimilitud | | | | | |
|-------------------------------------|--------------|----|-------|-------------|-------------------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | Pseudo R cuadrado |
| Resiliencia | 234.978 | 7 | <,001 | Cox y Snell | ,785 |
| | | | | Nagelkerke | ,786 |
| | | | | McFadden | ,225 |

Nota: Elaboración con los datos obtenidos del software SPSS v. 29.0.2.0.

De la hipótesis específica 4

En la tabla 8, se presentaron los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde se identificó un significativo valor de Chi-cuadrado igual a 523.227, con un p-valor de ,001, aceptando la hipótesis planteada. Este hallazgo resalta que la confianza en sí mismo ejerce una marcada influencia en el estrés laboral del enfermero que participó en la investigación. Al examinar el coeficiente de Nagelkerke de la prueba de Pseudo R cuadrado, se revela un valor de =.968, lo cual indicó que la dimensión de confianza en sí mismo influye en un porcentaje significativo del 96% sobre el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería en un hospital en el Cusco.

Tabla 8

Determinación del ajuste de modelo de confianza en sí mismo en el estrés laboral del profesional de enfermería

| Contraste de razón de verosimilitud | | | | | |
|-------------------------------------|--------------|----|-------|-------------|-------------------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | Pseudo R cuadrado |
| Resiliencia | 523.227 | 19 | <,001 | Cox y Snell | ,967 |
| | | | | Nagelkerke | ,968 |
| | | | | McFadden | ,501 |

Nota: Elaboración con los datos obtenidos del software SPSS v. 29.0.2.0.

De la hipótesis específica 5

En la tabla 9 se evidencio los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde se obtuvo un valor de Chi-cuadrado igual a 362.175, con un p-valor de ,001, lo que conduce a la aceptación de la hipótesis propuesta. Este análisis determino que la perseverancia ejerce una significativa influencia en el estrés laboral de los enfermeros que participaron en la investigación. Al examinar el coeficiente de Nagelkerke de la prueba de Pseudo R cuadrado, se observó un valor de =.907, lo cual evidencio que la dimensión de perseverancia influye en un 90% en el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería en un hospital en el Cusco.

Tabla 9

Determinación del ajuste de modelo de la perseverancia en el estrés laboral del profesional de enfermería

| Contraste de razón de verosimilitud | | | | | |
|-------------------------------------|--------------|----|-------|-------------|-------------------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | Pseudo R cuadrado |
| Resiliencia | 362.175 | 16 | <,001 | Cox y Snell | ,906 |
| | | | | Nagelkerke | ,907 |
| | | | | McFadden | ,347 |

Nota: Elaboración con los datos obtenidos del software SPSS 29.0.2.0

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se desarrolla la discusión del presente estudio. En primer lugar, se exponen los resultados que han permitido contrastar las hipótesis de investigación, considerando sus implicancias teóricas y estableciendo comparaciones con estudios internacionales y nacionales previos. Asimismo, se abordan las limitaciones encontradas durante la investigación, destacando su relevancia para comprender la extensión y alcance de los hallazgos. Además, se resalta el valioso aporte de este estudio a la comunidad científica, evidenciando su contribución al campo de estudio y su potencial impacto en la práctica profesional. Este análisis crítico y reflexivo busca enriquecer el conocimiento existente en el ámbito de la resiliencia y el estrés ocupacional en el contexto de la atención sanitaria, ofreciendo una perspectiva integral y actualizada que puede orientar futuros estudios.

Se ha logrado confirmar la hipótesis general, estableciendo que la resiliencia ejerce una influencia significativa del 99% en el estrés laboral de los enfermeros en un hospital en el Cusco ($p\text{-valor} = ,001 < \alpha = .05$). Este hallazgo resalta las capacidades resilientes presentes en el profesional en enfermería, contribuyendo a la manifestación de niveles reducidos de estrés laboral. Los resultados obtenidos permiten inferir que las cinco dimensiones de la resiliencia actúan como factores atenuantes frente al estrés laboral, destacando especialmente la confianza en sí mismo y la perseverancia, dimensiones enfocadas en la autopercepción y la aceptación de la vida según el modelo Bifactorial de Wagnild y Young (1993). Estos hallazgos se fundamentan en el enfoque propuesto por Ivancevich y Mattenson (1992), que considera los factores extraorganizacionales, como la dimensión tecnología, como generadores de niveles elevados de estrés en la población estudiada.

A nivel internación el resultado coincide con lo señalado por Rhoden et al. (2022) en Rio Grande do Sul, Brasil quienes evidenciaron un nivel de estrés promedio (69,8% de profesionales) y un nivel entre medio y alto de resiliencia (75,5% de profesionales), desmotando así que mientras mayor sea la resiliencia menor será el estrés presentado por los participantes del estudio. Por su parte, Valle et al. (2023) en Ecuador en su investigación sus resultados mostraron que el personal de

enfermería en un 76.7% poseían alta competencia de afrontamiento y que el 68.8% de profesionales presenta estrés en un nivel medio.

A nivel nacional, diversos estudios respaldan los hallazgos obtenidos en relación al estrés laboral y la resiliencia en enfermeros. Por un lado, Ccorahua & Arévalo (2023), en Cañete, Lima, concluyeron que existe una estrecha relación entre las variables estrés ocupacional y resiliencia, evidenciando que el 45.1% de los profesionales experimentaron estrés en nivel medio, mientras que el 78% demostró un nivel medio de resiliencia. Esta investigación destacó la significativa influencia entre el estrés ocupacional y la resiliencia en los profesionales de enfermería. Asimismo, Bancayán & Romero (2019) en su estudio en Lima para explorar la conexión entre la resiliencia y el síndrome de desgaste profesional en licenciadas en enfermería, revelando que el 11.6% de los licenciados mostraron bajos niveles de resiliencia, y el 44.2% presentó un alto nivel de síndrome de Burnout. Estos resultados indican que al menos el 50% de los profesionales de enfermería sufren de manera significativa el síndrome de desgaste profesional en un nivel alto, mostrando claramente que, a menor resiliencia, mayor es la prevalencia del síndrome de Burnout.

Al analizar los resultados de las hipótesis específicas, se confirma que las dimensiones de la resiliencia ejercen una influencia significativa en el estrés laboral del profesional de enfermería en un hospital en el Cusco. Según el modelo Bifactorial de Wagnild y Young (1993), estas dimensiones de la resiliencia se posicionan como rasgos fundamentales de la persona, brindando la capacidad de afrontar y superar las adversidades con entereza. Estos hallazgos refuerzan la importancia de fortalecer las características resilientes en el personal de enfermería, no solo para enfrentar los desafíos laborales, sino también para promover su bienestar emocional y su capacidad de adaptación en un entorno exigente como el del ámbito hospitalario.

En el estudio, se logró confirmar la primera hipótesis específica, estableciendo que la satisfacción personal ejerce una influencia significativa del 54% en el estrés laboral del profesional de enfermería en un hospital en el Cusco ($p\text{-valor} = ,0001 < \alpha = .05$). Según la definición de Wagnild y Young (1993), la satisfacción laboral se entiende como la armonía entre la significancia de la vida y el rol que uno desempeña en ella, haciendo referencia a sentirse feliz, tranquilo y satisfecho con lo que se hace

y los resultados que se logra. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar la satisfacción personal como un factor determinante en la gestión del estrés laboral en el ámbito de la enfermería, subrayando la relevancia de promover un ambiente laboral que fomente el bienestar emocional y la satisfacción de los profesionales de la salud para potenciar su rendimiento y calidad de vida en el entorno hospitalario.

A nivel internacional este resultado concuerda con los reportes acerca de estas variables., en Hunan, China Guo YF et al. (2018) quienes en su estudio con profesionales enfermeros de seis diferentes hospitales donde investigaron el agotamiento en las enfermeras y su relación con la resiliencia, concluyeron que la resiliencia tiene un papel importante en el agotamiento en el profesional enfermero. Valle Dávila et al. (2023) en Ecuador cuya investigación tuvo resultados que mostraron que el personal de enfermería en un gran porcentaje poseía alta competencia de afrontamiento y su vez presentaron estrés en un nivel medio.

A su vez, a nivel nacional, contamos con reportes que respaldan el resultado de la correlación causal entre las variables. Terrones (2024) en Perú, en su estudio que determinó la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el enfermero peruano durante la pandemia por COVID-19, concluyó que aquellos profesionales que enfrentan los desafíos dándoles valor a su vida experimentan niveles menores de estrés. Además, mencionó que, al superar el estrés, la persona logra percibir un cierto nivel de satisfacción personal. Por otro lado, Gamboa et al. (2021) en Trujillo, en su investigación sobre el nivel de resiliencia en los profesionales de la salud, revelaron que casi la totalidad de los participantes mostraron niveles altos de resiliencia frente a situaciones adversas como la pandemia de Covid-19. Estos estudios enfatizan la importancia de la resiliencia y sus dimensiones en el ámbito de la salud, destacando su relevancia para afrontar y superar desafíos significativos en tiempos de crisis.

También se logró confirmar la segunda hipótesis específica y se estableció que la ecuanimidad influye significativamente (87%) en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco ($p\text{-valor} = ,001 < \alpha = .05$) según Wagnild y Young (1993). Este estudio determina que la ecuanimidad, entendida como la capacidad de mantener un estado emocional adecuado y no ser afectado por la exposición a situaciones o emociones que podrían desequilibrar la mente, permite encontrar el lado positivo incluso en circunstancias desafiantes. Estos hallazgos

subrayan lo importante de cultivar la ecuanimidad en el ámbito laboral de la enfermería, ya que esta cualidad emocional puede desempeñar un papel crucial en la gestión del estrés y en la promoción del bienestar psicológico de los profesionales de la salud en entornos hospitalarios exigentes.

Este resultado concuerda a nivel internacional con Rhoden et al. (2022) en Rio Grande do Sul en su análisis sobre la comparación de niveles de estrés y resiliencia en enfermeros durante el proceso inicial y final de evaluación para la acreditación hospitalaria, evidencio un nivel de estrés promedio (69,8% de profesionales) y un nivel entre medio y alto de resiliencia (75,5% de profesionales), mostrando así que la capacidad resiliente de la población estudiada es alta y que a su vez esta misma presente estrés, y que esto debe encaminar a mejorar las capacidades de esta última. En Sao Paulo Brasil, Silva et al. (2016), encontraron que la resiliencia es un componente primordial para la disminuir la vulnerabilidad al Burnout en el profesional de enfermería ya que una elevada resiliencia se relaciona con menos tensión, protegiéndolo del mismo el cual resaltan la importancia de los horarios laborales para lograr la disminución del estrés laboral.

A su vez, a nivel nacional también contamos con reportes que concuerdan con el resultado de correlación causal entre las variables. Terrones (2024) en Perú, en su estudio que determino la relación del estrés laboral y la resiliencia en enfermeros peruanos en tiempos de la pandemia por Covid-19, revelo que aquellos profesionales que enfrentan los desafíos con ecuanimidad, encontrando armonía entre lo aprendido y la vida diaria, experimentan menores niveles de estrés. Por otro lado, Acosta-Román et al. (2023) en Huancayo, Perú, evaluaron los niveles de estrés en el personal de salud que trabaja en unidades de terapia crítica, mostrando que el 65% de la población estudiada presentó altos niveles de estrés, y que el 56% de los profesionales mostraban niveles bajos de resiliencia. Estos resultados evidencian que los enfermeros con altos niveles de estrés tienen dificultades para afrontar las situaciones adversas con calma o de forma ecuánime, resaltando importante promover la resiliencia y la ecuanimidad en el área sanitaria para mejorar el bienestar y las capacidades de adaptación de los profesionales en entornos desafiantes.

La tercera hipótesis también se logró confirmar y se estableció que el sentirse bien solo influye significativamente en el estrés laboral del profesional de enfermería

de un hospital en el Cusco (p -valor = ,155 > α = .05). Según Wagnild y Young (1993), esta dimensión se relaciona con la capacidad de tener confianza en uno mismo y, a su vez, sentirse emocionalmente seguro. Estos hallazgos subrayan la importancia de fomentar un sentido de bienestar emocional y autoconfianza en los profesionales de enfermería para gestionar de manera efectiva el estrés laboral en un entorno hospitalario exigente. La percepción de sentirse bien solo, no solo influye en el equilibrio emocional del individuo, sino que también juega un papel fundamental en la resiliencia y la capacidad de afrontar los desafíos cotidianos con fortaleza y seguridad. La combinación de sentirse bien solo y bienestar emocional puede contribuir significativamente a la reducción del estrés laboral y al fomento de un ambiente laboral saludable y productivo para el personal de enfermería.

Este resultado concuerda a nivel internacional en Hunan, China Guo YF et al. (2018) quienes en su estudio con profesionales de enfermería de 6 diferentes hospitales donde investigaron el agotamiento en las enfermeras y su relación con la resiliencia, concluyeron que la resiliencia tiene un papel importante en el agotamiento en el profesional enfermero. La OIT (2016) en América del Sur y Central es su estudio sobre factores estresantes mostro que el 30% y 60 % de la población estudiada muestras signos de depresión por lo tanto también se evidencia altos niveles de estrés, esto ya que muchos profesionales no poseen la capacidad de sentirse emocionalmente seguros mientras desarrollan sus actividades laborales.

A nivel nacional, se observan reportes que respaldan la correlación causal entre variables significativas en el contexto de la pandemia por COVID-19. El estudio realizado por Gamboa et al. (2021) en Trujillo reveló niveles destacados de resiliencia, con un rango entre el 95% y 98% entre los profesionales de enfermería. Esta alta resiliencia se manifestó en un escenario donde la pandemia condicionó tanto el trabajo en equipo como la soledad individual, siendo esta última un factor que, paradójicamente, fortaleció la resiliencia de la población estudiada. Por otro lado, la investigación de Terrones (2024) en Perú exploró la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en enfermeros peruanos durante la pandemia por COVID-19.

Esta penúltima hipótesis específica también logró confirmarse, estableciendo que la confianza en sí mismos ejerce una influencia significativa en el estrés laboral del profesional de enfermería en un hospital en el Cusco (p -valor = ,001 < α = .05).

Según Wagnild y Young (1993), la confianza en uno mismo se define como la cualidad de creer y confiar en sí mismo, comprendiendo las limitaciones existentes; esta característica refleja el proceso de adaptación de cada individuo ante situaciones vulnerables, arraigado en los valores y principios forjados a lo largo del desarrollo personal. La capacidad de confiar en uno mismo se erige como un pilar fundamental en la gestión del estrés laboral, ya que fortalece la resiliencia y la capacidad de afrontar desafíos con determinación y seguridad. Esta cualidad se convierte en un recurso invaluable para los profesionales de enfermería, permitiéndoles enfrentar con firmeza las demandas del entorno laboral y mantener un equilibrio emocional en medio de la adversidad.

Este resultado concuerda a nivel internacional con Ramalisa et al. (2018) del Noroeste, Sudáfrica quienes en los resultados de su estudio mostraron que el profesional que atiende a paciente que reciben atención de forma involuntaria es más estresante por lo cual la confianza en sí mismo y en sus habilidades para desarrollar sus labores encomendadas le permitirán afrontar estas situaciones estresantes y a su vez se requiere fortalecer sus capacidades resilientes para lo cual se debe contar con apoyo como la capacitación al personal, acciones que brinden seguridad y protección. En Ecuador Valle Dávila et al. (2023) cuya investigación tuvo como resultados que el personal de enfermería en un 76.7% poseían alta competencia de afrontamiento y que el 68.8% de profesionales presenta estrés en un nivel medio, ya que los valores y principios que posee gracias a su desarrollo personal les permitieron confiar en sí mismos y de esta forma poder afrontar de forma adecuada al estrés.

A nivel nacional, se cuenta con reportes que respaldan la correlación causal entre las variables en el ámbito de la salud. En Cañete, Lima, Ccorahua & Arévalo (2023) destacaron que el 45.1% de los profesionales experimentaron estrés en un nivel medio, mientras que el 78% demostró un nivel medio de resiliencia. Este estudio concluyó en la significativa influencia entre el estrés laboral y la resiliencia en los enfermeros, especialmente durante la pandemia por COVID-19, donde el proceso de adaptación a nuevas circunstancias generó confianza en sí mismos, permitiendo afrontar de manera resiliente los desafíos que afectan su bienestar integral. Por otro lado, en Trujillo, Gamboa et al. (2021) determinaron que casi la totalidad de los participantes (95%) exhibieron niveles altos de resiliencia frente a situaciones

adversas como la pandemia de Covid-19. Estos hallazgos subrayan la importancia crítica de la resiliencia, especialmente en su dimensión de confianza en sí mismo, como un factor vital en la capacidad de los profesionales de la salud para enfrentar y superar las dificultades con fortaleza y determinación.

La quinta y última hipótesis específica también se logró confirmar, estableciendo que la perseverancia ejerce una influencia significativa del 90% en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco (p -valor = ,001 < α = .05). Según Wagnild y Young (1993), la perseverancia se define como la capacidad de mantenerse firme en medio de adversidades, requiriendo una energía que emana de la confianza en uno mismo. Esta habilidad se fortalece cuando se tiene la certeza de poder cumplir con los objetivos y responsabilidades asignadas. La capacidad de perseverar se posiciona como un recurso invaluable para los profesionales de enfermería, permitiéndoles enfrentar los desafíos laborales con determinación y resistencia, incluso en situaciones de alta presión. La firmeza y la convicción en la propia capacidad son pilares fundamentales para afrontar las exigencias del entorno laboral y sobrellevar las dificultades con voluntad y compromiso.

Este resultado concuerda a nivel internacional, Rhoden et al. (2022) en Rio Grande del Sul en Brasil en su análisis sobre la comparación de niveles de estrés y resiliencia en enfermeros durante el proceso inicial y final de evaluación para la acreditación hospitalaria, mostraron que el 69,8% de profesionales presento niveles de estrés moderados y que el 75,5% de profesionales presento niveles entre medio y alto de resiliencia y que las actividades de tipo gerencial como la de coordinación y administración de personal son las que generaron niveles de estrés más alto, por lo cual la perseverancia es parte de la generación de resiliencia y disminución del estrés. El estudio realizado por Macedo et al. (2020) en el sur de Brasil, en un hospital universitario, arrojó resultados significativos sobre el nivel de estrés y resiliencia entre los enfermeros. Se observó que un 69.23% de los profesionales presentaban un nivel alto de estrés, y dentro de este grupo, un 56.41% mostraba niveles bajos de resiliencia. Estos resultados revelaron una estrecha relación entre los altos niveles de estrés y la escasa capacidad resiliente en el personal de enfermería. La baja resiliencia en profesionales con elevado estrés sugiere un alto riesgo de

enfermedades tanto psicosociales como físicas. En consecuencia, se recomienda la implementación de programas destinados a mejorar las capacidades resilientes de estos profesionales, destacando la dimensión de perseverancia como un factor crucial. La firmeza ante las adversidades se presenta como un elemento esencial para poder enfrentar y superar las tareas asignadas con determinación y efectividad en un entorno laboral exigente.

A nivel nacional, se cuentan con reportes que respaldan la correlación causal entre las variables estudiadas en diferentes entornos de la salud en el Perú. En Huancayo, Acosta-Román et al. (2023) evaluaron los niveles de estrés en profesionales de la salud que laboran en unidades de terapia crítica, revelando que más del 50% de la población presenta niveles medios de estrés. Este hallazgo pone de manifiesto la presencia del estrés en sus diversas intensidades en los profesionales de las UTI, resaltando la importancia de la perseverancia en este contexto para prevenir la aparición de estrés frente a situaciones desafiantes y el desgaste prolongado. Por otro lado, el estudio realizado por Bancayán & Romero (2019) en Lima, enfocado en la relación entre la resiliencia y el síndrome de desgaste profesional en licenciadas en enfermería, concluyó que al menos la mitad (44%) de estos profesionales presentaban el síndrome de desgaste profesional en un nivel alto. Se destaca la relevancia significativa de la resiliencia en la prevención del síndrome de Burnout, evidenciando que, a menor resiliencia, mayor es la prevalencia de este síndrome, subrayando la importancia de fortalecer las capacidades resilientes para proteger la salud mental de los profesionales de enfermería.

En relación a las limitaciones presentadas en el estudio, una de las principales se vincula al uso de un muestreo no aleatorio por conveniencia, lo cual restringe la posibilidad de generalizar los resultados para toda la población, dado que solo se pudo estudiar a aquellos individuos que estuvieron dispuestos a participar en la investigación. Otra limitación significativa se relacionó con el instrumento de evaluación del estrés laboral propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual presentaba preguntas de una complejidad considerable. Esta complejidad representó una barrera para los participantes al intentar responder de manera objetiva, lo que podría haber influido en la precisión y validez de las respuestas obtenidas. Estas limitaciones subrayan la importancia de considerar

cuidadosamente la metodología de investigación y la selección de instrumentos de medición para garantizar la fiabilidad y validez de los resultados en futuros estudios.

El aporte de esta investigación adquiere una gran relevancia al expandir el conocimiento sobre las variables de estudio. El sustento teórico fue respaldado mediante resultados empíricos que exploraron la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en el entorno asistencial, confirmando la teoría propuesta. Estos hallazgos demuestran que las diversas capacidades resilientes de los enfermeros en el ámbito asistencial son elementos fundamentales que les permiten afrontar de manera más efectiva las circunstancias estresantes a las que se ven enfrentos en su labor diaria.

V. CONCLUSIONES

Primera

La resiliencia influye significativamente en un 99% en el estrés laboral en los profesionales de enfermería en un hospital en el Cusco, 2024

Segunda

La satisfacción personal influye significativamente en un 54% en el estrés laboral en los profesionales de enfermería en un hospital en el Cusco, 2024

Tercera

La ecuanimidad influye significativamente en un 87% en el estrés laboral en los profesionales de enfermería en un hospital en el Cusco, 2024

Cuarta

El sentirse bien solo influye significativamente en un 78% en el estrés laboral en los profesionales de enfermería en un hospital en el Cusco, 2024

Quinta

La confianza en sí mismo influye significativamente en un 96% en el estrés laboral en los profesionales de enfermería en un hospital en el Cusco, 2024

Sexta

La perseverancia influye significativamente en un 90% en el estrés laboral en los profesionales de enfermería en un hospital en el Cusco, 2024

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la jefatura del departamento de enfermería planificar y brindar capacitación en relación al manejo y desarrollo de capacidades resilientes en el personal de enfermería, con el objetivo de promover la mejora de la práctica clínica en enfermería. La resiliencia se posiciona como una capacidad innata en la enfermería, en relación con los tres diagnósticos de la taxonomía NANDA, lo que a su vez conlleva importantes implicaciones clínicas tanto para la atención de los pacientes como para el autocuidado de la enfermera. Por consiguiente, es fundamental promover el desarrollo de la resiliencia desde la formación de los profesionales para potenciar la práctica clínica de enfermería, tal como señala Arrogante (2015).

Segunda

Se recomienda a la jefatura del departamento de enfermería valorar y reconocer la labor del enfermero, a fin de que este perciba la importancia y el impacto significativo de su trabajo en la sociedad, lo que puede contribuir a su satisfacción personal. La enfermería, como disciplina científica, ocupa un lugar fundamental en el ámbito de la salud, evidenciando la necesidad de un reconocimiento y liderazgo destacado dentro del equipo interdisciplinario de salud y ante la comunidad en general. El Consejo Internacional de Enfermería y la Organización Mundial de la Salud lanzaron la campaña Nursing Now, declarando el 2020 como el Año Internacional de la Enfermería. Esta iniciativa tiene como propósito transformar la percepción, la influencia y el liderazgo de la enfermería, subrayando su rol importante en el cuidado de la salud y el bienestar de la población (Arribas, 2020).

Tercera

Se sugiere llevar a cabo investigaciones que posibiliten una evaluación más precisa de los niveles de resiliencia y su impacto en el estrés laboral en los licenciados en enfermería, las cuales deberían incluir un mayor número de participantes para facilitar la generalización de los resultados (mediante muestreo

probabilístico). La representatividad de la muestra es fundamental para poder extrapolar las conclusiones obtenidas en el estudio a las poblaciones de interés, permitiendo así establecer conclusiones más sólidas y aplicables a un espectro más amplio de profesionales de enfermería (Otzen & Manterola, 2017). La inclusión de un muestreo más amplio y representativo en futuras investigaciones en este campo resulta crucial para obtener resultados robustos y significativos que permitan el avance del conocimiento en el ámbito de la resiliencia y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Cuarta

Se recomienda al área ejecutiva del hospital llevar a cabo la evaluación de las capacidades resilientes del personal de salud de la institución. Reconocer que mejorar el bienestar general del individuo es pieza fundamental de cualquier sistema sanitario, y la resiliencia se erige como una herramienta invaluable para lograr este cometido. Esta cualidad no es solo parte de los enfermeros, sino también de los pacientes y sus entornos, así como a la organización de atención médica. Es crucial comprender y fortalecer la resiliencia en el entorno de la salud, ya que puede impactar de manera positiva en la calidad de la atención brindada, y en la eficacia global de la institución. La evaluación de las capacidades resilientes de los profesionales de salud permite identificar áreas de mejora, promover el bienestar emocional y fortalecer la capacidad de afrontamiento ante situaciones desafiantes, contribuyendo así a un entorno de trabajo más saludable y efectivo (Caro y Rodríguez, 2018).

REFERENCIAS

- Acosta-Román, M., Saldaña-Chafloque, C. F., Poma-Poma, D. I., Olivas-Alvarez, A. B., & Nieva-Villegas, L. M. (2023). Estrés laboral en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de la sierra peruana. *Revista Vive*, 6(18), 815 –826. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i18.265>
- Arribas Cacha, A. (2020). Enfermería, el reconocimiento de una profesión a través de la práctica: Antonio Arribas Cachá. *Conocimiento Enfermero*, 3 (08), 3–4. <https://doi.org/10.60108/ce.117>
- Arrogante, Ó. (2015). Resiliencia en Enfermería: definición, evidencia empírica e intervenciones. *Index de Enfermería/Index de Enfermería Digital*, 24(4), 232-235. <https://doi.org/10.4321/s1132-12962015000300009>
- Bancayán-Martínez, F. J., & Romero-Palomino, D. (2022). Resiliencia y síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2019. *Revista Pediátrica Especializada*, 1(1), 14-21. <https://doi.org/10.58597/rpe.v1i1.8>
- Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, . W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. del R. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de Covid 19: estrés laboral durante la pandemia de Covid 19. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 41–50. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Caro Alonso, P. Á., & Rodríguez-Martín, B. (2018). Potencialidades de la resiliencia para los profesionales de Enfermería. *Index de Enfermería*, 27(1-2), 42-46. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000100009&lng=es&tlng=es.

- Castilla, C. H., Coronel, S. J., Bonilla, L. A., Mendoza, N. M. y Barboza, P. M. (2016). Validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia (Scale Resilience) en una muestra de estudiantes y adultos de la Ciudad de Lima. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4(2) 121-136. <https://hdl.handle.net/11537/26829>
- Ccorahua Rodriguez, D. L., & Arévalo Marcos, R. (2023). Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital rezola de cañete en pandemia covid-19, LIMA 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5583-5600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4873
- CONCYTEC. (2023). Investigación Básica. *Glosario de términos* (s/f) Gob.pe. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Flores D, Grados M. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Colaboradores del Área Asistencial de la Clínica Salud Integral Farmédica, Distrito de Trujillo en el año 2018. [tesis de pregrado en Internet Universidad Privada Antenor Orrego] <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4312>
- Gamboa-Moreno, L. N., Becerra-Rodríguez, K. G., López-Vergara, Y. I., & Goicochea-Ríos, E. (2021). Nivel de resiliencia del personal de salud frente a la pandemia por Covid-19. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(Sup1), 49-54. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.14sup1.1170>
- García-Moran, M. de C., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 19(019), 11-30. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Gharib, M., Ahmad, M., & Mohammad, S. (2016). The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at dhofar university. *International Journal of Economic Research*, 13 (1), 21-33

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84966671586&origin=inward&txGid=c2f2780f14d83baafab3b59827ae03a9>

- Grotberg, E. (1999). The International Resilience Research Project. En R. Rosswith, (ed.), *Psychologists facing the challenge of a global Culture with Human Rights and mental health*, (pp. 237-256). Pasbst: Science Publishers
- Guo, Y.F., Luo, Y.H., Lam, L., Cross, W., Plummer, V., & Zhang, J.P. (2018). Burnout and its association with resilience in nurses: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(1–2), 441–449. <https://doi.org/10.1111/jocn.13952>
- Harms, P. D., Brady, L., Wood, D., & Silard, A. (2018). Resilience and well-being. *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*, 10(18), 92-95. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana Editores. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Honor, G. (2017). Resilience. *Journal of Pediatric Health Care: Official Publication of National Association of Pediatric Nurse Associates & Practitioners*, 31(3), 384–390. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2016.09.005>
- Ivancevich, M. y Matteson, M. (1989). Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial. Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.

- Macedo, A. B. T., Antonioli, L., Dornelles, T. M., Hansel, L. A., Tavares, J. P., & Souza, S. B. C. de. (2020). Estresse psicossocial e resiliência: um estudo em profissionais da enfermagem. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 10, e25. <https://doi.org/10.5902/2179769235174>
- Maruris, M., Cortes, P., Gómez, G. & Godínez, F. (2011). Niveles de estrés en una población del sur de Mexico. *Psicología y Salud*, 21(2), 239-244. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/576/992>
- Mayta Garcia, H. E. (2024). Resiliencia y estrés laboral en trabajadores del servicio de emergencia de un hospital nivel II-2 en Ayacucho [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/139169>
- Ministerio de Salud (2019) Ansiedad y estrés pueden ocasionar enfermedades cardiovasculares sobre todo en adultos mayores (s. f.). Noticias - Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/325798-ansiedad-y-estres-pueden-ocasionar-enfermedades-cardiovasculares-sobre-todo-en-adultos-mayores>
- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Medunab*, 23(2), 195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H., & Valdivia, M. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ta Edición). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Oliveira, L. G., & Sala Escarrabill, R. (2021). Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 151–160. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602021000200151&lng=es&tlng=es

- OMS. (2017). Salud de Adolescente—Resiliencia. Familia, promoción de la salud y curso de vida. Pan American Health Organization / World Health Organization. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=3193:2010-resiliencia&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Estado de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. <https://iris.who.int/handle/10665/331677>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Informe “Estrés en el trabajo un reto colectivo”. con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.fundacionlaboral.org/actualidad/noticias/redirect/la-oit-elabora-el-informe-estres-en-el-trabajo-un-reto-colectivo-con-motivo-del-dia-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partería <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria>
- Oriol-Bosch, A. (2012). Resiliencia. *Educación médica*, 15(2), 77–78. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132012000200004&lng=es&tlng=es
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología [International Journal of Morphology]*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Páez Cala, M. L. (2020). La salud desde la perspectiva de la resiliencia. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 203–216. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3600.2020>
- Piñeiro M. (2013) Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enfermería Global*; 12(31): 125-150. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n31/docencia3.pdf>

- Ramalisa, R. J., Du Plessis, E., & Koen, M. P. (2018). : Empirical qualitative research. *Health SA Gesondheid*, 23. <https://doi.org/10.4102/hsag.v23i0.1094>
- Rhoden, D. J., Dezordi, C. C. M., Husein, R. A. M. M., Barbosa, D. A., Treviso, P., Colet, C. de F., & Stumm, E. M. F. (2022). Nurses' stress and resilience before and after evaluation for hospital accreditation. *Revista brasileira de enfermagem*, 75(3). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1341>
- Rodríguez, A., & Ortunio, M. (2019). Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. *Revista Venezolana de Salud Pública*, 7(1), 27–33. <https://revistas.uclave.org/index.php/rvsp/article/view/2182>
- Romero de San Pío, E., González Sánchez, S., & Romero San Pío, M. J. (2014). Estrés y ansiedad en el entorno de cuidados intensivos. *Ene*, 8(3), 0–0. <https://doi.org/10.4321/s1988-348x2014000300005>
- Ruotsalainen, J. H., Verbeek, J. H., Mariné, A., & Serra, C. (2015). Preventing occupational stress in healthcare workers. *The Cochrane Library*, 2015(4). <https://doi.org/10.1002/14651858.cd002892.pub5>
- Silva, S., Borges, E., Abreu, M., Queirós, C., Baptista, P., & Felli, V. (2016). Relação entre resiliência e burnout: Promoção da saúde mental e ocupacional dos enfermeiros. *Revista portuguesa de enfermagem de saúde mental*, 16. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0156>
- Terrones Marchena, N. (2024). Tras Bastidores: Estrés y Resiliencia en Enfermeras Peruanas durante la era COVID-19. *PsiqueMag*, 13(1), 83–90. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v13i1.2819>
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). Código de ética en investigación. https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/4604257/mod_resource/content/1/4.%20ANEXO%2001-RCUN%C2%BA0340-2021_CO%CC%81DIGO%20DE%20E%CC%81TICA-UCV%20%283%29.pdf

- Valle, M. F., Acosta, S. L., Flores, M. C., Hidrobo, J. F., & Guerrón, S. X.. (2023). Estrés y afrontamiento en profesionales ecuatorianos de enfermería durante la pandemia de COVID-19. (2023). *Revista Eugenio Espejo*, 17(3), 32-41. <https://doi.org/10.37135/ee.04.18.04>
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of nursing measurement*, 1(2). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7850498/>
- Ybaseta-Medina, J., & Becerra-Canales, B. (2020). El personal de salud en la pandemia por COVID-19. *Revista Médica Panacea*, 9(2), 72–73. <https://doi.org/10.35563/rmp.v9i2.322>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

TÍTULO: Resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional en el Cusco, 2024

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición |
|----------------|--|---|-----------------------|--|--------------------|
| Resiliencia | Es un conjunto de procedimientos psicológicos que ayudan a vivir una vida adecuada y saludable en un mundo complejo. Así por ejemplo la capacidad que el ser humano tiene la cual permitirá enfrentar y superar las adversidades (Wagnild & Young, 1993) | Se medirá mediante la Escala de Resiliencia (ER-25), constituida por 25 reactivos con respuestas tipo Likert en base a sus 5 dimensiones. (Wagnild & Young, 1993) | Satisfacción personal | Sentido positivo de la vida y los problemas. Significado de la vida. Aceptación social. | Ordinal |
| | | | Ecuanimidad | Tranquilidad y equilibrio emocional ante la adversidad. Sentido positivo de las cosas. Moderación de actitudes en el afrontamiento de riesgos. | |
| | | | Sentirse bien solo | Libertad Sentido de sentirse único e importante | |
| | | | Confianza en sí mismo | Seguridad personal. Capacidad para objetivos y adversidades. Confianza hacia los demás | |
| | | | Perseverancia | Constancia ante la adversidad. Autodisciplina. Deseo de logro. Solución de problemas. | |
| Estrés Laboral | El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño provocado por la incompatibilidad entre las exigencias laborales y la capacidad del sujeto, además señala que el estrés relacionado con el trabajo está condicionado por la | El estrés laboral será medido a través del cuestionario OIT-OMS que consta de 25 ítems y 7 alternativas de respuesta | Clima organización | Características del entorno de trabajo | Ordinal |

misma organización del trabajo, el esquema del trabajo, las relaciones laborales y se presenta cuando la demanda laboral excede la capacidad del individuo que la realiza o viceversa Matteson e Ivancevich (1987), la OIT (2013)

| | |
|---------------------------|--|
| Estructura organizacional | El establecimiento de la estructura jerárquica. Supervisión y logro de objetivos. Respeto entre compañeros. |
| Territorio organizacional | La interacción entre las áreas de puesto laboral, teniendo en cuenta una variedad de aspectos como el conocimiento compartido, el control de la actividad y la evaluación. Condiciones físicas del trabajo. |
| Tecnología | El vínculo entre los instrumentos técnicos empleados y las habilidades de los empleados, incluido el conocimiento, y la medida en que las herramientas ayudan en la tarea |
| Influencia de un líder | El impacto que tiene el líder de cada sector la que es crítica ya que de ella depende el cumplimiento de varias funciones y la producción. Apertura a nuevas ideas. |
| Falta de cohesión | Los desacuerdos de los miembros del equipo los que pueden resultar en el incumplimiento de las metas de la meta |
| Respaldo de grupo | El grado en que el trabajador considera obtener el ayuda del equipo y siempre busca ayuda dentro de la empresa para lograr los objetivos planteados |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Resiliencia (ER) de Walding y Young

Adaptación peruana (Mayta 2023)

| Ficha técnica de la Escala de Resiliencia | |
|---|---|
| Nombre | Escala de resiliencia |
| Autores | Wagnild, G. Young, H. (1993) |
| Procedencia | Estado Unidos |
| Adaptación Peruana | Castilla 2017 |
| Administración | Individual y Colectiva |
| Duración | 25 a 30 minutos |
| Aplicación | Para adolescentes y adultos |
| Significación | La escala evalúa las siguientes dimensiones: satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo y perseverancia. |
| Validez | Resultado concluyente de aplicabilidad por juicio de expertos. |
| Confiabilidad | Alfa de Cronbach de 0.931 |

Cuestionario de Resiliencia (ER)

A continuación, lea las siguientes declaraciones, donde usted encontrará 7 números que van desde el “1” (Totalmente desacuerdo) a “7” (totalmente de acuerdo). Marque el número que mejor indica sus sentimientos sobre esa declaración. Por ejemplo, si usted está totalmente en desacuerdo con una declaración marque “1”. Si usted es neutral, marque “4”, y si usted está de acuerdo fuertemente marque “7”

No existen respuestas buenas o malas

| N ^o | Declaración | Totalmente en Desacuerdo | Muy en desacuerdo | Un poco en desacuerdo | Neutral | Un poco de acuerdo | Muy de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----------------|---|-----------------------------|----------------------|--------------------------|---------|-----------------------|-------------------|--------------------------|
| 1 | Cuando hago planes persisto en ellos. | | | | | | | |
| 2 | Normalmente enfrento los problemas de una u otra forma. | | | | | | | |
| 3 | Soy capaz de depender de mí mismo más que otros. | | | | | | | |
| 4 | Mantener el interés en las cosas es importante para mí. | | | | | | | |
| 5 | Puedo estar sólo si es necesario. | | | | | | | |
| 6 | Siento orgullo por haber obtenido cosas en mi vida. | | | | | | | |
| 7 | Normalmente consigo las cosas sin mucha preocupación. | | | | | | | |
| 8 | Me quiero a mí mismo. | | | | | | | |
| 9 | Siento que puedo ocuparme de varias cosas al mismo tiempo. | | | | | | | |
| 10 | Soy decidido en las cosas que hago en mi vida. | | | | | | | |
| 11 | Rara vez pienso sobre por qué suceden las cosas. | | | | | | | |
| 12 | Hago las cosas de una, cada día. | | | | | | | |
| 13 | Puedo superar momentos difíciles porque ya he pasado por dificultades anteriores. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Soy disciplinado en las cosas que hago. | | | | | | | |
| 15 | Mantengo el interés en las cosas. | | | | | | | |
| 16 | Normalmente puedo encontrar un motivo para reír. | | | | | | | |
| 17 | Creer en mí mismo me hace superar momentos difíciles. | | | | | | | |
| 18 | En una emergencia, las personas pueden contar conmigo. | | | | | | | |
| 19 | Normalmente trato de mirar una situación desde distintos puntos de vista. | | | | | | | |
| 20 | A veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera hacerlas. | | | | | | | |
| 21 | Mi vida tiene significado. | | | | | | | |
| 22 | No me quedo pensando en las cosas que no puedo cambiar. | | | | | | | |
| 23 | Cuando estoy en una situación difícil normalmente encuentro una salida. | | | | | | | |
| 24 | Tengo energía suficiente para lo que necesito hacer. | | | | | | | |
| 25 | Es normal que existan personas a las que no les caigo bien. | | | | | | | |

**Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (Ivancevich & Matteson,
1989)**

Adaptación peruana (Mayta)

| Ficha técnica de la Escala de Estrés laboral | |
|--|--|
| Nombre | Escala de Estrés Laboral OIT-OMS |
| Autores | Ivancevich y Matteson (1989) |
| Procedencia | Fue diseñado por la OIT |
| Adaptación Peruana | OIT-OMS (2013) |
| Administración | Individual, grupal y organizacional |
| Duración | 10 a 15 minutos |
| Aplicación | Población laboral a partir de los 18 años. |
| Significación | La escala evalúa las siguientes dimensiones: clima laboral, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo al grupo |
| Validez | Resultado concluyente de aplicabilidad por juicio de expertos. |
| Confiabilidad | Alfa de Cronbach 0.966 |

Cuestionario sobre el estrés laboral

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

| N.º | ÍTEMS | RESPUESTAS | | | | | | |
|-----|---|------------|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | La gente no comprende la misión y metas de la organización. | | | | | | | |
| 2 | La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado. | | | | | | | |
| 3 | No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. | | | | | | | |
| 4 | El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. | | | | | | | |
| 5 | Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes. | | | | | | | |
| 6 | Mi supervisor no me respeta. | | | | | | | |
| 7 | No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha. | | | | | | | |
| 8 | Mi equipo no respalda mis metas profesionales. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 9 | Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización. | | | | | | | |
| 10 | La estrategia de la organización no es bien comprendida. | | | | | | | |
| 11 | Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño. | | | | | | | |
| 12 | Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo. | | | | | | | |
| 13 | Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal. | | | | | | | |
| 14 | No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo. | | | | | | | |
| 15 | No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. | | | | | | | |
| 16 | La estructura formal tiene demasiado papeleo. | | | | | | | |
| 17 | Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo. | | | | | | | |
| 18 | Mi equipo se encuentra desorganizado. | | | | | | | |
| 19 | Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. | | | | | | | |
| 20 | La organización carece de dirección y objetivo. | | | | | | | |
| 21 | Mi equipo me presiona demasiado. | | | | | | | |
| 22 | Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo. | | | | | | | |
| 23 | Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. | | | | | | | |
| 24 | La cadena de mando no se respeta. | | | | | | | |
| 25 | No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia. | | | | | | | |

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **Resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco, 2024.**

Investigadora: Johanna Rodríguez Loaiza.

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco, 2024”, cuyo objetivo es determinar la influencia de la resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio Maestrea en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El tema de investigación propone que los gestores de salud pongan énfasis en opciones que permitan desarrollar capacidades Resilientes en el profesional de enfermería, velando por el bienestar y la óptima salud del mismo, para aminorar la exposición a los desafiantes factores de estrés laboral, ya que esto permitirá mejorar también la salud ocupacional de quienes brindan y dan soporte a la salud en general; si el personal de enfermería se encuentra en óptimas condiciones de salud podrá responder a las metas propuestas en la ODS de Salud y Bienestar, objetivo encaminado a garantizar el acceso a los servicios de salud esenciales, y mejorar así la calidad de vida de la población en general.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente.

1. Responderá a dos cuestionarios, ambos de 25 preguntas y le tomará responderlas aproximado de 15 minutos por cada una de ellas. Se realizarán dos cuestionarios donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Se realizará mediante el formulario de Google Forms (acceso virtual). Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Johanna Rodríguez Loaiza email: jrodriguezlor@ucvvirtual.edu.pe y asesora Mg. Miluska Rosario Vega Guevara email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma:

Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de expertos

La validez denota el grado de precisión de un instrumento, y que sus resultados sean pertinentes garantizando que estos muestren a verdadera condición o naturaleza de lo que se pretende estudiar, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) esta fue realizada mediante Juicio de Expertos mediante el análisis con la ficha de análisis por Mayta (2023).

Evaluación por tres juicios de expertos.

| N^a | Experto | Grado o título | Institución |
|----------------------|--|--|--|
| 1^a | Quispe Auccapuccla Millccami Cirila DNI:28297662 | Magister en gerencia en servicios de salud | Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga |
| 2^a | Morales Muñoz Mery Karen DNI: 70029969 | Magister en gestión de los servicios de la salud | Universidad Privada Cesar Vallejo |
| 3^a | García Donayres Edgar Agustín DNI: 28272028 | Magister en gestión de los servicios de la salud | Universidad Privada Cesar Vallejo |



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Table with 3 columns: Graduado, Grado o Título, and Institución. It lists academic records for Quispe Auccapuella Milccami Cirila, including degrees in Health Management, Nursing, and a Specialist in Nursing in a Geriatric Center.

Dimensiones del Instrumento de la Escala de Estrés Laboral

Objetivo: medir nivel del estrés laboral

Table with 7 dimensions and 23 indicators. Columns include Dimensiones, Indicadores, Item, Claridad (1-4), Coherencia (1-4), Relevancia (1-4), and Observaciones/Rescomendaciones.

Handwritten signature and stamp of the researcher, including name, title, and DNI.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|--|
| MORALES MUÑOZ, MERY KAREN DNI 70029969 | LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/03/2013 Modalidad de estudio: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU |
| MORALES MUÑOZ, MERY KAREN DNI 70029969 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/12/2012 Modalidad de estudio: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU |
| MORALES MUÑOZ, MERY KAREN DNI 70029969 | MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudio: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| MORALES MUÑOZ, MERY KAREN DNI 70029969 | ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN NEFROLOGIA Fecha de diploma: 03/03/17 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matricula: 22/08/2015 Fecha egreso: 09/07/2016 | UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU |

Dimensiones del instrumento de la Escala de Estrés Laboral

Objetivo: medir nivel del estrés laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones | |
|------------------------------|---|------|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|--------------------------------|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1. Clima organizacional | <ul style="list-style-type: none"> Sentido positivo de la vida Significado de la vida Escaso espacio para lamentarse | 10 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 11 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 2 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| 2. Estructura organizacional | <ul style="list-style-type: none"> Supervisión recibida Cumplimiento de objetivos Respeto hacia compañeros y superiores | 12 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 16 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 24 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| 3. Territorio organizacional | <ul style="list-style-type: none"> Privacidad de trabajo Calidad del ambiente laboral Condiciones del mobiliario para el trabajo | 3 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 15 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 22 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| 4. Tecnología | <ul style="list-style-type: none"> Tecnología adecuada Disponición de equipos recursos materiales | 4 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 14 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 25 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| 5. Influencia del líder | <ul style="list-style-type: none"> Trato del superior hacia los subordinados Personalidad Receptividad de ideas | 5 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 6 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 1 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| 6. Falta de cohesión | <ul style="list-style-type: none"> Falta de trabajo en equipo Falta de compromiso Presión en equipo | 13 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 17 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 7 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| 7. Respaldo de grupo | <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Apoyo grupal | 8 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 9 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 20 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 21 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 18 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 19 | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| | | 23 | | | | X | | | | | X | | | | X | |





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|--|---|
| GARCIA DONAYRES, EDGAR AGUSTIN DNI 28272428 | BIOLOGO MICROBIOLOGIA Fecha de diploma: 26/01/1996 Modalidad de estudio: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU |
| GARCIA DONAYRES, EDGAR AGUSTIN DNI 28272428 | MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| GARCIA DONAYRES, EDGAR AGUSTIN DNI 28272428 | BACHILLER EN CIENCIAS BIOLÓGICAS Fecha de diploma: 24/06/1994 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU |
| GARCIA DONAYRES, EDGAR AGUSTIN DNI 28272428 | DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 27/02/17 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/05/2015 Fecha egreso: 31/08/2016 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |

Dimensiones del Instrumento de la Escala de Estrés Laboral

Objetivo: medir nivel del estrés laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------------|---|------|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|--------------------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1. Clima organizacional | <ul style="list-style-type: none"> Sentido positivo de la vida Significado de la vida Escaso espacio para lamentarse | 10 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 11 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| 2. Estructura organizacional | <ul style="list-style-type: none"> Supervisión recibida Cumplimiento de objetivos Respeto hacia compañeros y superiores | 2 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 12 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 16 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 24 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| 3. Territorio organizacional | <ul style="list-style-type: none"> Privacidad de trabajo Calidad del ambiente laboral Condiciones del mobiliario para el trabajo | 3 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 15 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 22 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| 4. Tecnología | <ul style="list-style-type: none"> Tecnología adecuada Disposición de equipos recursos materiales | 4 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 14 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 25 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| 5. Influencia del líder | <ul style="list-style-type: none"> Trato del superior hacia los subordinados Personalidad Receptividad de ideas | 5 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 6 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 1 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 13 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 17 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| 6. Falta de cohesión | <ul style="list-style-type: none"> Falta de trabajo en equipo Falta de compromiso Presión en equipo | 7 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 8 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 9 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 20 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 21 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| 7. Respeto de grupo | <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Apoyo grupo | 18 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 19 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | 23 | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |


 EDGAR AGUSTIN GARCIA DONAYRES
 DNI 28272428
 ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA CIVIL
 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 HUAMANGA - PERU

Anexo 5: Reporte de similitud de Turnitin

TESIS FINAL TURNITIN JOHANNA RODRIGUEZ LOAIZA MGSS GRUPO 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| 16% INDICE DE SIMILITUD | 16% FUENTES DE INTERNET | 4% PUBLICACIONES | 7% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|---------------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 7% |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 4 | www.researchgate.net Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 6 | dialnet.unirioja.es Fuente de Internet | <1% |
| 7 | cia.uagraria.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
| 8 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1% |
| 9 | Submitted to Universidad Francisco de Vitoria Trabajo del estudiante | |

| | | |
|----|---|------|
| 32 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 33 | Montero, Karina M. Silva. "Percepciones de Resiliencia Personal segun el Genero en una Muestra de Trabajadores Puertorriquenos y su Relacion con el Estres Laboral.", University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico), 2020 Publicación | <1 % |
| 34 | bdigital.uncu.edu.ar Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | ulatina.metabiblioteca.org Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 6: Matriz de consistencia

TÍTULO: Resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco, 2024

| MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACION | | | | |
|--|---|--|--|--|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLE/DIMENSIÓN | METODOLOGÍA |
| ¿Cuál es la influencia de la resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco? | Determinar la influencia de la resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional Cusco. | La resiliencia influye significativamente en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional Cusco. | VARIABLE 1: Resiliencia Dimensiones -Satisfacción personal -Ecuanimidad -Sentirse bien solo -Confianza en sí mismo -Perseverancia | TIPO: Aplicada DISEÑO: No experimental, de nivel correlacional causal. MÉTODO: Hipotético - deductivo. POBLACIÓN Y MUESTRA: Profesionales de enfermería de un hospital en el Cusco con una población de 357 y una muestra de 153 TÉCNICAS: Encuesta INTRUMENTOS: Cuestionario |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | VARIABLE 2: Estrés laboral Dimensiones -Clima organizacional -Estructura organizacional -Territorio organizacional -Tecnología -Influencia del líder -Falta de cohesión -Respaldo de grupo | |
| i) ¿Cuál es la influencia de la satisfacción personal en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional Cusco? ii) ¿Cuál es la influencia de la ecuanimidad en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco? | i) Determinar la influencia de la satisfacción personal en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco ii) Determinar la influencia de la ecuanimidad en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco | i) Existe influencia significativa entre la satisfacción personal y el estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital nacional Cusco ii) Existe influencia significativa entre la ecuanimidad y el estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital nacional Cusco. | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| <p>iii) ¿Cuál es la influencia de sentirse bien solo en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco?</p> <p>iv) ¿Cuál es la influencia de la confianza en sí mismo en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco?</p> <p>v) ¿Cuál es la influencia de la perseverancia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco?</p> | <p>iii) Determinar la influencia de sentirse bien solo en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco.</p> <p>iv) Determinar la influencia de la confianza en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco</p> <p>v) Determinar la influencia de la perseverancia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco.</p> | <p>iii)Existe influencia significativa entre sentirse bien solo y estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital nacional Cusco.</p> <p>iv) Existe influencia significativa entre sentirse bien solo y estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital nacional Cusco</p> <p>v) Existe influencia significativa entre la perseverancia y estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital nacional Cusco</p> | | |
|---|--|---|--|--|

Anexo 7: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Cusco, 30 de marzo del 2024

Señora:
Johanna Rodríguez Loaiza
Licenciada en enfermería

De mi especial consideración.

Es grato saludarla cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales.

Mediante la presente se **autoriza** a la estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo (UCV), Lic. Enfermería Johanna Rodríguez Loaiza con DNI 44120282, la aplicación de los instrumentos para la realización del trabajo de investigación, titulado "**Resiliencia en el estrés laboral en el profesional de enfermería en un hospital en el Cusco, 2024**", para optar el título en magister en Gestión de los servicios de la salud.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Atentamente,




Mg. Elva Suarez Achahui
JEFE DE DEPARTAMENTO ENFERMERIA
CEP 42220 RNE 8095

Mg. Elva Suarez Achahui
Jefa del Departamento de Enfermería

Anexo 8: Prueba de normalidad

El estudio estuvo compuesto por una muestra de 153 profesionales enfermeros, siendo esta muestra mayor a 50 elementos se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en la que se propuso la hipótesis nula que los datos provienen de una distribución normal y como hipótesis alterna se tomó en consideración que los datos provienen de una distribución atípica o no normal, teniendo como regla de decisión la siguiente:

sig. < .05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

sig. \geq .05, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Al apreciar la tabla 10 para la variable 1 de resiliencia se obtuvo sig. igual a <.001 y para la variable 2 estrés laboral el sig. obtenido es de <.001; por tanto, esta prueba rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna la cual afirma que los datos no tienen una distribución normal y, es por ello que se usaran pruebas no paramétricas.

Tabla 10

Prueba de normalidad de Kolmogorow-Smirnov

| | Estadístico | gl | Sig. |
|--------------------------|--------------------|-----------|-------------|
| V1 Resiliencia | ,195 | 153 | ,001 |
| V2 Estrés Laboral | ,153 | 153 | ,001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaborado con los datos obtenidos del software SPSS 29.0.2.0.

Anexo 9: Base de datos

| RESILIENCIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|----|----|----|------------------|----|----|------------------|----|----|-------------|----|----|-------------|----|----|-------------|-----|----|-------------|
| D1 | D1 | % | % | Nivel | D2 | % | Nivel | D3 | % | Nivel | D4 | % | Nivel | D5 | % | Nivel | V1 | % | Nivel |
| 11 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 86 | 69 | MODERADO |
| 14 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 20 | 57 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 89 | 71 | MODERADO |
| 15 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 20 | 57 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 86 | 69 | MODERADO |
| 11 | 10 | 50 | 50 | MODERADA | 10 | 50 | MODERADA | 9 | 60 | MODERADA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 82 | 66 | MODERADO |
| 12 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 10 | 50 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 15 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 100 | 80 | RESILIENCIA |
| 8 | 8 | 40 | 40 | BAJA RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 24 | 69 | MODERADA | 19 | 54 | MODERADA | 75 | 60 | MODERADO |
| 14 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 24 | 69 | MODERADA | 86 | 69 | MODERADO |
| 12 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 24 | 69 | MODERADA | 85 | 68 | MODERADO |
| 8 | 8 | 40 | 40 | BAJA RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 8 | 53 | MODERADA | 17 | 49 | MODERADA | 20 | 57 | MODERADA | 65 | 52 | MODERADO |
| 14 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 90 | 72 | MODERADO |
| 12 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 10 | 50 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 20 | 57 | MODERADA | 25 | 71 | MODERADA | 79 | 63 | MODERADO |
| 13 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 12 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 13 | 65 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 95 | 76 | RESILIENCIA |
| 14 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 16 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 90 | 72 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 22 | 63 | MODERADA | 92 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 101 | 81 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 99 | 79 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 55 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 98 | 78 | RESILIENCIA |
| 14 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 87 | 70 | MODERADO |
| 14 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 88 | 70 | MODERADO |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 95 | 76 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 55 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 92 | 74 | RESILIENCIA |
| 10 | 8 | 40 | 40 | BAJA RESILIENCIA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 89 | 71 | MODERADO |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 87 | 70 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 95 | 76 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 16 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 90 | 72 | MODERADO |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 90 | 72 | MODERADO |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 16 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 92 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 24 | 69 | MODERADA | 95 | 76 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 12 | 10 | 50 | 50 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 20 | 57 | MODERADA | 21 | 60 | MODERADA | 73 | 58 | MODERADO |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 10 | 50 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 86 | 69 | MODERADO |
| 14 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 9 | 45 | BAJA RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 24 | 69 | MODERADA | 81 | 65 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 10 | 50 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 90 | 72 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 100 | 80 | RESILIENCIA |
| 12 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 25 | 71 | MODERADA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 85 | 68 | MODERADO |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|------------------|----|----|------------------|----|----|------------------|----|----|------------------|----|----|------------------|-----|----|------------------|
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 12 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 92 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 95 | 76 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 100 | 80 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 22 | 63 | MODERADA | 89 | 71 | MODERADO |
| 14 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 99 | 79 | RESILIENCIA |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 12 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 10 | 50 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 87 | 70 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 14 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 101 | 81 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 12 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 25 | 71 | MODERADA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 84 | 67 | MODERADO |
| 12 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 9 | 60 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 86 | 69 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 95 | 76 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 14 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 9 | 60 | MODERADA | 19 | 54 | MODERADA | 23 | 66 | MODERADA | 74 | 59 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 90 | 72 | MODERADO |
| 5 | 8 | 40 | 40 | BAJA RESILIENCIA | 11 | 55 | MODERADA | 5 | 33 | BAJA RESILIENCIA | 10 | 29 | BAJA RESILIENCIA | 14 | 40 | BAJA RESILIENCIA | 48 | 38 | BAJA RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 99 | 79 | RESILIENCIA |
| 14 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 10 | 10 | 50 | 50 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 8 | 53 | MODERADA | 16 | 46 | BAJA RESILIENCIA | 21 | 60 | MODERADA | 66 | 53 | MODERADO |
| 10 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 14 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 90 | 72 | MODERADO |
| 12 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 24 | 69 | MODERADA | 25 | 71 | MODERADA | 83 | 66 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 92 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 9 | 45 | BAJA RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 20 | 57 | MODERADA | 21 | 60 | MODERADA | 74 | 59 | MODERADO |
| 14 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 23 | 66 | MODERADA | 82 | 66 | MODERADO |
| 12 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 10 | 50 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 21 | 60 | MODERADA | 22 | 63 | MODERADA | 77 | 62 | MODERADO |
| 16 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 90 | 72 | MODERADO |
| 16 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 92 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 16 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 24 | 69 | MODERADA | 84 | 67 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 95 | 76 | RESILIENCIA |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 13 | 87 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 89 | 71 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 55 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 10 | 50 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 95 | 76 | RESILIENCIA |
| 10 | 9 | 45 | 45 | BAJA RESILIENCIA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 84 | 67 | MODERADO |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 10 | 50 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 21 | 60 | MODERADA | 82 | 66 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 12 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 90 | 72 | MODERADO |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 55 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|------------------|----|----|------------------|----|----|---------------|----|----|--------------|----|----|--------------|-----|----|---------------|
| 14 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 98 | 78 | RESILIENCIA |
| 4 | 7 | 35 | 35 | BAJA RESILIENCIA | 10 | 50 | MODERADA | 9 | 60 | MODERADA | 18 | 51 | MODERADA | 20 | 57 | MODERADA | 64 | 51 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 14 | 40 | JA RESILIENC | 27 | 77 | RESILIENCIA | 79 | 63 | MODERADO |
| 14 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 12 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 101 | 81 | RESILIENCIA |
| 16 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 12 | 10 | 50 | 50 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 24 | 69 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 85 | 68 | MODERADO |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 19 | 54 | MODERADA | 25 | 71 | MODERADA | 78 | 62 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 99 | 79 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 13 | 65 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 23 | 66 | MODERADA | 22 | 63 | MODERADA | 85 | 68 | MODERADO |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 24 | 69 | MODERADA | 23 | 66 | MODERADA | 81 | 65 | MODERADO |
| 4 | 5 | 25 | 25 | BAJA RESILIENCIA | 9 | 45 | BAJA RESILIENCIA | 5 | 33 | AJA RESILIENC | 9 | 26 | JA RESILIENC | 7 | 20 | JA RESILIENC | 35 | 28 | AJA RESILIENC |
| 14 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 23 | 66 | MODERADA | 91 | 73 | MODERADO |
| 4 | 10 | 50 | 50 | MODERADA | 9 | 45 | BAJA RESILIENCIA | 5 | 33 | AJA RESILIENC | 12 | 34 | JA RESILIENC | 13 | 37 | JA RESILIENC | 49 | 39 | AJA RESILIENC |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 98 | 78 | RESILIENCIA |
| 14 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 24 | 69 | MODERADA | 20 | 57 | MODERADA | 78 | 62 | MODERADO |
| 16 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 95 | 76 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 9 | 60 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 89 | 71 | MODERADO |
| 14 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 84 | 67 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 99 | 79 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 55 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 23 | 66 | MODERADA | 88 | 70 | MODERADO |
| 16 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 85 | 68 | MODERADO |
| 14 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 8 | 53 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 16 | 14 | 70 | 70 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 24 | 69 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 90 | 72 | MODERADO |
| 14 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 10 | 50 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 24 | 69 | MODERADA | 21 | 60 | MODERADA | 78 | 62 | MODERADO |
| 4 | 6 | 30 | 30 | BAJA RESILIENCIA | 8 | 40 | BAJA RESILIENCIA | 3 | 20 | AJA RESILIENC | 11 | 31 | JA RESILIENC | 10 | 29 | JA RESILIENC | 38 | 30 | AJA RESILIENC |
| 16 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 10 | 50 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 88 | 70 | MODERADO |
| 14 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 12 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 25 | 71 | MODERADA | 88 | 70 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 11 | 55 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 4 | 7 | 35 | 35 | BAJA RESILIENCIA | 8 | 40 | BAJA RESILIENCIA | 3 | 20 | AJA RESILIENC | 7 | 20 | JA RESILIENC | 11 | 31 | JA RESILIENC | 36 | 29 | AJA RESILIENC |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 100 | 80 | RESILIENCIA |
| 14 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 11 | 55 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 88 | 70 | MODERADO |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 14 | 70 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 96 | 77 | RESILIENCIA |
| 14 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 91 | 73 | MODERADO |
| 16 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 11 | 73 | RESILIENCIA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 24 | 69 | MODERADA | 89 | 71 | MODERADO |
| 16 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 13 | 65 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 28 | 80 | RESILIENCIA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 93 | 74 | RESILIENCIA |
| 16 | 15 | 75 | 75 | RESILIENCIA | 15 | 75 | RESILIENCIA | 10 | 67 | MODERADA | 30 | 86 | RESILIENCIA | 27 | 77 | RESILIENCIA | 97 | 78 | RESILIENCIA |
| 14 | 12 | 60 | 60 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 12 | 80 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 94 | 75 | RESILIENCIA |
| 14 | 13 | 65 | 65 | MODERADA | 12 | 60 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 29 | 83 | RESILIENCIA | 26 | 74 | RESILIENCIA | 90 | 72 | MODERADO |
| 10 | 11 | 55 | 55 | MODERADA | 10 | 50 | MODERADA | 10 | 67 | MODERADA | 21 | 60 | MODERADA | 24 | 69 | MODERADA | 76 | 61 | MODERADO |

| ESTRÉS LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|-----|-------------|----|-----|-------------|----|-------|----------|----|-----|-------------|----|----|-------------|----|-----|-------------|----|-----|----------|-----|-----|----------|
| D1 | % | Nivel | D2 | % | Nivel | D3 | % | Nivel | D4 | % | Nivel | D5 | % | Nivel | D6 | % | Nivel | D7 | % | Nivel | V2 | % | Nivel |
| 16 | 80 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 109 | 87 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 115 | 92 | ESTRES |
| 16 | 80 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 13 | 86,67 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 13 | 65 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 99 | 79 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 125 | 100 | ESTRES |
| 8 | 40 | BAJO ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 8 | 40 | BAJO ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 89 | 71 | MODERADO |
| 19 | 95 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 114 | 91 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 106 | 85 | ESTRES |
| 8 | 40 | BAJO ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 8 | 53,33 | MODERADO | 13 | 65 | MODERADO | 8 | 40 | BAJO ESTRES | 8 | 40 | BAJO ESTRES | 8 | 53 | MODERADO | 66 | 53 | MODERADO |
| 17 | 85 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 11 | 73,33 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 11 | 55 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 11 | 73 | ESTRES | 103 | 82 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 10 | 50 | MODERADO | 12 | 80 | ESTRES | 10 | 50 | MODERADO | 12 | 60 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 90 | 72 | MODERADO |
| 18 | 90 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 112 | 90 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 119 | 95 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 118 | 94 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 109 | 87 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 114 | 91 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 105 | 84 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 125 | 100 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 109 | 87 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 100 | 80 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 107 | 86 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 11 | 73,33 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 11 | 55 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 11 | 73 | ESTRES | 105 | 84 | ESTRES |
| 12 | 60 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 11 | 73,33 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 11 | 55 | MODERADO | 12 | 60 | MODERADO | 11 | 73 | ESTRES | 97 | 78 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 11 | 73,33 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 11 | 55 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 11 | 73 | ESTRES | 95 | 76 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 111 | 89 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 114 | 91 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 118 | 94 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 116 | 93 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 111 | 89 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 115 | 92 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 115 | 92 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 102 | 82 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 13 | 86,67 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 105 | 84 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 121 | 97 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 111 | 89 | ESTRES |
| 14 | 70 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 105 | 84 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 111 | 89 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 11 | 73,33 | ESTRES | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 11 | 55 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 11 | 73 | ESTRES | 85 | 68 | MODERADO |
| 20 | 100 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 125 | 100 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 108 | 86 | ESTRES |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-------------|----|-----|-------------|----|-------|-------------|----|-----|-------------|----|----|-------------|----|-----|-------------|----|-----|-------------|-----|-----|-------------|
| 20 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 16 | 80 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 108 | 86 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 11 | 73,33 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 11 | 55 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 11 | 73 | ESTRES | 105 | 84 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 125 | 100 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 114 | 91 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 109 | 87 | ESTRES |
| 15 | 75 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 12 | 80 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 12 | 60 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 94 | 75 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 125 | 100 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 15 | 75 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 101 | 81 | ESTRES |
| 16 | 80 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 9 | 60 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 9 | 60 | MODERADO | 91 | 73 | MODERADO |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 114 | 91 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 15 | 75 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 9 | 60 | MODERADO | 12 | 60 | MODERADO | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 9 | 60 | MODERADO | 81 | 65 | MODERADO |
| 20 | 100 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 14 | 93,33 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 14 | 70 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 108 | 86 | ESTRES |
| 8 | 40 | BAJO ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 5 | 33,33 | BAJO ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 5 | 25 | BAJO ESTRES | 8 | 40 | BAJO ESTRES | 5 | 33 | BAJO ESTRES | 55 | 44 | BAJO ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 120 | 96 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 14 | 70 | MODERADO | 11 | 55 | MODERADO | 8 | 53,33 | MODERADO | 11 | 55 | MODERADO | 8 | 40 | BAJO ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 8 | 53 | MODERADO | 74 | 59 | MODERADO |
| 16 | 80 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 11 | 73,33 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 11 | 55 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 11 | 73 | ESTRES | 99 | 79 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 121 | 97 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 90 | 72 | MODERADO |
| 16 | 80 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 12 | 80 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 12 | 60 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 94 | 75 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 109 | 87 | ESTRES |
| 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 111 | 89 | ESTRES |
| 16 | 80 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 111 | 89 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 119 | 95 | ESTRES |
| 16 | 80 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 11 | 73,33 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 11 | 55 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 11 | 73 | ESTRES | 97 | 78 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 109 | 87 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 102 | 82 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 13 | 86,67 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 13 | 65 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 101 | 81 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 109 | 87 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 12 | 80 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 12 | 60 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 104 | 83 | ESTRES |
| 13 | 65 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 107 | 86 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 10 | 50 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 10 | 50 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 101 | 81 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 120 | 96 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 116 | 93 | ESTRES |
| 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 101 | 81 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 114 | 91 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 119 | 95 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 115 | 92 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 120 | 96 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 125 | 100 | ESTRES |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-------------|----|-----|-------------|----|-------|-------------|----|-----|-------------|----|----|-------------|----|-----|-------------|----|-----|-------------|-----|-----|-------------|
| 18 | 90 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 121 | 97 | ESTRES |
| 7 | 35 | BAJO ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 9 | 60 | MODERADO | 14 | 70 | MODERADO | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 7 | 35 | BAJO ESTRES | 9 | 60 | MODERADO | 69 | 55 | MODERADO |
| 20 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 118 | 94 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 119 | 95 | ESTRES |
| 16 | 80 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 103 | 82 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 125 | 100 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 119 | 95 | ESTRES |
| 14 | 70 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 11 | 73,33 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 11 | 55 | MODERADO | 14 | 70 | MODERADO | 11 | 73 | ESTRES | 93 | 74 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 10 | 66,67 | MODERADO | 12 | 60 | MODERADO | 10 | 50 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 10 | 67 | MODERADO | 90 | 72 | MODERADO |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 115 | 92 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 14 | 93,33 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 14 | 70 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 102 | 82 | ESTRES |
| 5 | 25 | BAJO ESTRES | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 5 | 33,33 | BAJO ESTRES | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 5 | 25 | BAJO ESTRES | 5 | 25 | BAJO ESTRES | 5 | 33 | BAJO ESTRES | 43 | 34 | BAJO ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 115 | 92 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 114 | 91 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 119 | 95 | ESTRES |
| 10 | 50 | MODERADO | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 5 | 33,33 | BAJO ESTRES | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 5 | 25 | BAJO ESTRES | 10 | 50 | MODERADO | 5 | 33 | BAJO ESTRES | 53 | 42 | BAJO ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 100 | 80 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 114 | 91 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 10 | 66,67 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 10 | 50 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 10 | 67 | MODERADO | 100 | 80 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 121 | 97 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 9 | 60 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 9 | 45 | BAJO ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 9 | 60 | MODERADO | 95 | 76 | ESTRES |
| 15 | 75 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 12 | 80 | ESTRES | 98 | 78 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 107 | 86 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 8 | 53,33 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 8 | 40 | BAJO ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 8 | 53 | MODERADO | 98 | 78 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 19 | 95 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 19 | 95 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 109 | 87 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 115 | 92 | ESTRES |
| 15 | 75 | ESTRES | 10 | 50 | MODERADO | 13 | 86,67 | ESTRES | 10 | 50 | MODERADO | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 89 | 71 | MODERADO |
| 6 | 30 | BAJO ESTRES | 8 | 40 | BAJO ESTRES | 3 | 20 | BAJO ESTRES | 8 | 40 | BAJO ESTRES | 3 | 15 | BAJO ESTRES | 6 | 30 | BAJO ESTRES | 3 | 20 | BAJO ESTRES | 37 | 30 | BAJO ESTRES |
| 16 | 80 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 14 | 93,33 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 14 | 70 | MODERADO | 16 | 80 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 102 | 82 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 20 | 100 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 114 | 91 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 16 | 80 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 113 | 90 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 11 | 55 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 11 | 55 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 107 | 86 | ESTRES |
| 7 | 35 | BAJO ESTRES | 4 | 20 | BAJO ESTRES | 3 | 20 | BAJO ESTRES | 4 | 20 | BAJO ESTRES | 3 | 15 | BAJO ESTRES | 7 | 35 | BAJO ESTRES | 3 | 20 | BAJO ESTRES | 31 | 25 | BAJO ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 125 | 100 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 103 | 82 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 19 | 95 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 123 | 98 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 111 | 89 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 105 | 84 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 18 | 90 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 117 | 94 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 119 | 95 | ESTRES |
| 20 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 75 | ESTRES | 20 | 100 | ESTRES | 15 | 100 | ESTRES | 125 | 100 | ESTRES |
| 17 | 85 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 86,67 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 65 | MODERADO | 17 | 85 | ESTRES | 13 | 87 | ESTRES | 107 | 86 | ESTRES |
| 18 | 90 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 93,33 | ESTRES | 17 | 85 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 18 | 90 | ESTRES | 14 | 93 | ESTRES | 112 | 90 | ESTRES |
| 12 | 60 | MODERADO | 14 | 70 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 14 | 70 | MODERADO | 15 | 75 | ESTRES | 12 | 60 | MODERADO | 15 | 100 | ESTRES | 97 | 78 | ESTRES |