



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD PROGRAMA  
ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

**Tesis**

Personalidad resistente y estrés laboral en el personal de enfermería del  
área de hospitalización en una clínica de Lima, 2023

**Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología**

**Presentado por:**

**Autora:** López Zola, Rosmery Etelvina

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-0855-4919>

**Asesora:** Dra. Tamayo Toro, Mónica Alexandra

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-0470-4200>

**Lima – Perú**

**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, Lopez Zola, Rosmery Etelvina bachiller de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Personalidad resistente y estrés laboral en el personal de enfermería del área de hospitalización en una clínica de Lima, 2023” Asesorado por el docente: Tamayo Toro, Mónica DNI 47504087 ORCID 0000-0003-0470-4200 tiene un índice de similitud de **11 (once) %** con código 14912:459509365 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor 1  
 Lopez Zola, Rosmery Etelvina  
 DNI: 70383082



.....  
 Firma  
 Tamayo Toro, Mónica  
 DNI: 47504087

Lima, 15 de mayo del 2025

## Dedicatoria

*Dedico es trabajo a mis hermanos los que siempre estuvieron ahí cuando más los necesitaba.*

## **Agradecimiento**

*Agradezco a Dios por estar siempre conmigo sobre todo en los momentos difíciles que pase para obtener mi carrera profesional y en realidad en todos los aspectos mis agradecimientos infinitos a él.*

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción .....	1
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema .....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos .....	5
1.3. Objetivos de la investigación .....	6
1.3.1. Objetivo general .....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación .....	6
1.4.1. Teórica.....	6
1.4.2. Metodológica.....	7
1.4.3. Práctica .....	7
1.5. Limitaciones.....	7
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>9</b>
2.1 Antecedentes .....	9

2.2	Bases teóricas .....	13
2.3	Formulación de hipótesis .....	21
2.3.1	Hipótesis general .....	21
2.3.2	Hipótesis específicas .....	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....		23
3.1	Método de la investigación .....	23
3.2	Enfoque de la investigación .....	23
3.3	Tipo de investigación .....	23
3.4	Diseño de la investigación .....	23
3.5	Población, muestra y muestreo .....	23
3.6	Variables y operacionalización .....	25
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7.1	Técnica .....	26
3.7.2	Descripción de instrumentos .....	26
3.7.3	Validación .....	26
3.7.4	Confiabilidad.....	27
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos .....	27
3.9	Aspectos éticos.....	28
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....		29
4.1.	Resultados .....	29
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados.....	29

4.1.2. Prueba de hipótesis.....	30
4.1.3. Discusión de resultados.....	33
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
5.1. Conclusiones .....	36
5.2. Recomendaciones.....	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	46
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	47
Anexo 2. Instrumentos de evaluación.....	48
Anexo 3: Aprobación del comité de ética.....	51
Anexo 4. Formato del consentimiento informado .....	52
Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	54
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin .....	55

## Resumen

El adverso contexto y la estimulación estresante que rodea la labor del profesional de enfermería ha sido objeto de constante investigación a fin de entender el fenómeno y poder intervenir en ello, evidenciándose así, la importancia de las variables organizacional, como también, del repertorio conductual, afrontamiento y rasgos de la personal. De estos últimos, se ha señalado la importancia de la personalidad resistente como variable protectora. Por tal motivo, la actual pesquisa se encaminó a evaluar el grado de vinculación entre la personalidad resistente y el estrés laboral. Para ello, se diseñó una investigación de tipo básica, transversal y correlacional, la cual fue ejecutada en un conjunto de 100 enfermeras del área de hospitalización una clínica. Los resultados demostraron que el mayor porcentaje de enfermeras mostraban niveles bajos de personalidad resistente (38%) y niveles medios de estrés laboral (62%); así como también, una vinculación negativa, de intensidad grande y estadísticamente significativa entre las variables de estudios ( $r_s = -.636; p < .001$ ). Se concluye que la variable de personalidad tiene una incidencia en el estrés laboral, sin embargo, se sugiere la consideración de variables organizacionales para evaluar mejor el modelo teórico.

**Palabras clave:** personalidad resistente, estrés laboral, enfermeras, COVID-19

### Abstract

The adverse context and stressful stimulation that surrounds the work of the nursing professional has been the subject of constant research to understand the phenomenon and be able to intervene in it, thus demonstrating the importance of the organizational variables, as well as the behavioral repertoire, coping and personal traits. Of the latter, the importance of the resistant personality as a protective variable has been pointed out. For this reason, the present research was aimed at evaluating the relationship between resistant personality and work stress. To this end, basic, cross-sectional and correlational research was designed, which was carried out in a group of 100 nurses from the hospitalization area of a clinic. The results showed that the highest percentage of nurses showed low levels of resistant personality (38%) and medium levels of work stress (62%); as well as, a negative relationship, of large intensity and statistically significant between the study variables ( $r_s = -.636; p < .001$ ). It is concluded that the personality variable has an impact on work stress, however, the consideration of organizational variables is suggested to better evaluate the theoretical model.

**Keywords:** hardiness personality, work stress, nurses, COVID-19

## Introducción

El campo laboral y de acción de las enfermeras en los distintos sistemas de salud, es decir, público o privado, suelen ser catalogados como desgastantes y agotadores por los propios profesionales. Sumado a la interacción rutinaria y estresante de la labor *per se*, si se agrega los estragos que produjo la pandemia del COVID, se puede entender los altos índices y signos del deterioro del bienestar del colaborador profesional, por ejemplo, el estrés postraumático (TEPT), los cuales se han venido reportando en los últimos años mediante estudios de meta-análisis (Silva-Junior et al., 2020). Sin embargo, lo cierto es que también hay profesionales que han reportado mostrar una nula o bajo nivel de sintomatología de algún problema psicológico lo cual lleva a preguntarse qué aspectos moderan esta relación (Lucas-Hernández et al., 2022).

La evidencia ha postulado variables, a manera de habilidades o rasgos de personalidad, que interactúan con el contexto y permiten la variabilidad de respuestas en los individuos, uno de ellos, la personalidad resistente. Los estudios relacionados con esta variable mencionan su papel activo en la adaptación a distintos contextos adversos, como el cuidado de la estabilidad y el bienestar mental y emocional, en parte porque un indicador de este rasgo está relacionado con la visión objetiva de la realidad, permitiendo un afrontamiento más eficaz (Bartone & Bowles, 2020). Por consiguiente, el estudio ha decidido evaluar el rol de esta variable y su vinculación con el estrés laboral percibido por el cuerpo de enfermeras de una clínica.

Con el propósito de alcanzar el objetivo general planteado, la presente investigación ha sido estructurada en 5 capítulos que abordaran, de manera puntual, los aspectos teóricos, metodológicos y empíricos de esta. El primero de ellos desglosa la problemática relacionada a estas variables, argumentando por qué estos fenómenos están ligados a problemas o generan problemas en el profesional de la salud, así como también, se exponen los objetivos, justificación y limitaciones encontradas. Prosiguiendo, en el capítulo siguiente, se hace incisión

en reportar los principales hallazgos de estudios similares que abordaron tanto de manera internacional, como nacional, las variables de estudio.

El tercer capítulo, metodología, corresponde a los aspectos y características relacionadas al diseño, la muestra y los instrumentos, es decir, todo aquello que la investigación toma en cuenta para desarrollar la propuesta y lograr obtener una respuesta a la problemática. Los dos capítulos restantes resaltan los hallazgos empíricos obtenidos luego de su recolección, así como también, la interpretación de estos y su comparación en torno a otros resultados evidenciados de la literatura científica, ello permitirá explicar el porqué de lo obtenido y las principales conclusiones.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Contemporáneamente, se estimaron que al año, se están dando 12 000 millones de días de trabajo perdidos dados por la presencia de variables y factores que se relacionan con la salud mental y sendos problemas psicológicos, por ejemplo, los trastornos de ansiedad, adaptativos y de estrés, trastornos del humor, insomnios, etc.; lo que, como consecuencia, provoca caída de producción de servicios, gastos en el sector salud, pérdidas monetarias e ingresos en la economía a nivel mundial, por tal motivo, realizaron el llamado a la adopción de medidas para el afronte de aquellas variables mencionadas en el sector de trabajo (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2022).

El sector salud frecuentemente se encuentra expuesto a las altas cargas laborales, ocasionando niveles de estrés elevados, por ejemplo, en el contexto norteamericano. Además, se menciona que son los trabajadores y profesionales sanitarios quienes tienen mayor riesgo de vulnerabilidad de sufrir problemas de salud mental; la cantidad asciende a más de 20 millones de profesionales que corren ese riesgo dado las condiciones exigentes donde laboran, las largas horas de trabajo, turnos rotativos, exposición a enfermedades, sufrimiento y emociones intensas (Center for Disease Control and Prevention [CDCP], 2022).

Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2016) reveló estadísticas que reflejan lo ya mencionado en el contexto de las Américas, de acuerdo con sendas encuestas realizadas en múltiples países; por ejemplo, en Argentina cerca del 30% de profesionales sanitarios evaluados refirieron dificultades emocionales; en Colombia, cerca del 25% de los profesionales varones y 28% de mujeres indicaron experimentar índices altos de estrés y ansiedad. Chile, presentó el mismo porcentaje, refirió problemas con la sintomatología depresiva, el insomnio y el estrés.

A la problemática ya mencionada se sumaron los acontecimientos y efectos dados a nivel mundial a inicios del año 2020 por la pandemia de la COVID-19, la cual, mostró ser un factor crítico en los variados sistemas e instituciones de salud, provocando colapsos por la alta demanda de los servicios y las emergencias (Huarcaya-Victoria, 2020; Xiao, 2020). Aquel evento, como se aprecia, tuvo efectos a nivel macro, como también, a nivel micro, siendo más específico, en la salud y bienestar del profesional o clínico, que fue un reto para las capacidades afrontamiento o solución de problemas, no solo por lo ya mencionado en un inicio, sino por el mismo hecho de la incertidumbre de un posible contagio hacia familiares y amistades e incluso perecer ante ella, por el contexto económico y de contexto laboral a tolerar (Lucas-Hernández et al., 2022; Monterrosa-Castro et al., 2020; Rahman et al., 2020; Serafini et al., 2020; Valero Cedeño et al., 2020).

De la misma manera, en el contexto nacional, se informó que un 50% de los profesionales y clínicos, de Lima metropolitana, se encuentran afectados por grados altos y moderados de estrés, siendo estragos de la pospandemia, agregando también, por causas múltiples como la situación familiar, social y económica (El Peruano, 2021). Asimismo, dieron a notar los resultados de distintos indicadores de salud mental del personal médico y la presencia de desgaste físico e insomnio por la situación de emergencia y las condiciones de trabajo (Arpasi Quispe et al., 2022).

A pesar de que los efectos presentados otorgaron a los individuos situaciones limitadas, se destaca que ha propiciado la adquisición de ciertas conductas, aptitudes de afrontamiento y características de personalidad. Uno de aquellos rasgos de personalidad ha sido evaluado y estudiado en una amplia gama de poblaciones dado sus características y lo que permite al individuo superar una amplia gama de problemas y mantenerse activo: la personalidad resistente (Bartone & Bowles, 2020; Hutami et al., 2011; Meda-Lara et al., 2021). Esta

característica de la personalidad hace referencia a la facilidad de adaptabilidad de la persona ante situaciones difíciles, realizándolas con paciencia y concibiendo las adversidades con aceptación y apertura (Kobasa et al., 1982).

Los estudios relacionados con esta variable mencionan su participación en la adaptación a distintos contextos adversos, como el cuidado de la estabilidad y el bienestar mental y emocional, esto puede deberse a un indicador de este rasgo que vendría a ser la visión objetiva de la realidad (Bartone & Bowles, 2020; Jamal & Farooqi, 2015); por lo tanto, se resalta su papel e influencia en la forma de percibir el entorno, pudiendo así, gestionar su comportamiento emocional, como también, los pensamientos intrusivos (Silva-Junior et al., 2020). Asimismo, se resalta que, aunque se trata de una variable propuesta hacia inicios de los años ochenta (Kobasa, 1979), se va dando un creciente indicador de investigaciones que resaltan su papel como mediador entre el estrés y los estilos de afrontamiento, asimismo, en la adaptabilidad de situaciones límite (Eschleman et al., 2010; Lassen et al., 2022).

Por tal motivo, dado al complejo y adverso contexto de labor que tienen los profesionales de la salud, se propone la siguiente pregunta de investigación que permitirá entender qué relación posible hay entre estas variables.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo la personalidad resistente se relaciona con el estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona la personalidad resistente con el aspecto físico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023?

¿Cómo se relaciona la personalidad resistente con el aspecto psicológico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023?

¿Cómo se relaciona la personalidad resistente con el aspecto social del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

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

Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el aspecto físico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el aspecto psicológico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el aspecto social del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Teórica**

La personalidad resistente es una característica de la personalidad, con posibilidad de ser desarrollada, y permite hacer frente a las demandas actuales de salud. Entender su

funcionamiento y su relación con múltiples variables relacionadas con el ámbito clínico, psicopatológico y de salud, podría permitir el desarrollo de un marco teórico para entender los determinantes del comportamiento saludable. Asimismo, por extensión, también permitirá el conocimiento e identificación de otras variables, a evitar o prevenir la propagación de problemas psicológicos y de la salud, como, por ejemplo, el estrés laboral.

#### **1.4.2. Metodológica**

Bajo el argumento metodológica, esta se da en la presentación y provisión de instrumentos válidos y confiables, puesto que se analizarán las propiedades psicométricas de las evaluaciones para corroborar su utilización en la población estudiada, asimismo estas escalas podrán ser de ayuda para futuras investigaciones que apunten a la replicación del proyecto de investigación, así como también, la posibilidad de la exploración de otras variables vinculadas a cada una de ellas. Es importante también agregar, que los instrumentos permitirán el uso en el contexto sanitario y de profesionales de salud, ya sea para el campo aplicado o el campo del quehacer científico.

#### **1.4.3. Práctica**

El reconocer un campo de interacción de ambas variables, permitirán el proceso del comportamiento saludable de los profesionales de salud, permite la discriminación de las variables importantes a intervenir, sea con programas o sesiones de acciones psicosociales o procesos terapéuticos más sistematizados, y ello con la finalidad de preservar la salud, la promoción de comportamientos saludables, el desarrollo individual y laboral de los colaboradores clínicos.

#### **1.5. Limitaciones**

La investigación presenta limitaciones metodológicas a considerar que sugieren un trato precavido de los resultados expuestos, así como también, su potencialidad de generalización.

Esto se debe, en primera instancia, al tipo de muestreo no probabilístico, el cual dificulta la generalización dado que no hay un control de sesgo; además la muestra elegida corresponde a un contexto de clínica, por consiguiente, los resultados podrían sugerir cómo se comporta el fenómeno en determinado lugar y no en otros similares. Como segunda observación, se señala el propio diseño y alcance de la investigación, la cual permite relacionar, cuantificar y predecir un fenómeno en función de otro; no obstante, no se puede evidenciar o afirmar una causalidad.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes nacionales

Quilca y Quillatupa (2023) efectuaron una pesquisa donde se focalizaron en cuantificar la relación entre las variables en enfermeros que laboran en la Red de Salud de Chupaca. Este estudio se rigió bajo el enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal, correlacional. Tuvo la colaboración de 88 enfermeras, cuyas edades eran mayores de 30 años. Para la obtención de los resultados, se les aplicaron las siguientes evaluaciones: Cuestionario de inteligencia emocional en enfermeras y Cuestionario de estrés laboral en enfermeras, los cuales pasaron por un proceso de adaptación para ser aplicado a la población de enfermería. Los datos obtenidos mostraron una correlación inversa entre estrés laboral e inteligencia emocional ( $r = -.447$ ). Por otra parte, un 47.7% presentaron un nivel alto de estrés laboral. Concluyendo que las enfermeras se encuentran expuestas a las largas jornadas, además de tolerar diversas presiones, dado que están alertas a posibles situaciones de emergencia.

Ccorahua (2022) efectuó una investigación enfocada en evidenciar la relación entre estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería. El estudio fue realizado mediante un corte transversal y correlacional. Aplicado en un conjunto de 82 profesionales, donde el 80% eran del sexo femenino, cuyas edades iban desde los 22 años en adelante. Los resultados afirmaron que se aceptó la hipótesis alternativa, dado que hay asociación en las variables ( $X^2=92,836$ ;  $p= 0,00$ ). Concluyendo que el rol que cumple los profesionales de enfermería está relacionado con fuertes situaciones estresantes, tales como presión laboral, carga laboral, excesiva jornada laboral o algún temor de poder contraer alguna enfermedad, por lo que socava su resiliencia para poder continuar con sus labores.

Quintanilla y Mera (2021) determinaron la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud pertenecientes al centro de salud Clas Wanchaq. La efectuación del estudio fue basándose en un diseño no manipulativo, la cual fue aplicada en un conjunto de 60 personas, siendo el 40% féminas mayores de 20 años, a quienes les fueron aplicados el Maslach Burnout Inventory y la Escala Hamilton de la Ansiedad. Los valores encontrados dieron una distribución positiva significativa ( $\rho = .343$ ;  $p = .032$ ). Concluyendo que el personal de salud se encuentra vulnerable ante las exigencias laborales, los cuales repercuten en la inestabilidad mental, porque experimenta efectos psicológicos negativos tales como el estrés y ansiedad.

Espinoza y Lupaca (2020) indagaron el grado de vinculación que puede haber entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de salud que labora en el Microred de Santa Lucia. El estudio tuvo el aporte 52 profesionales mayores de 26 años, a quienes les aplicaron la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A y el Cuestionario de estrés laboral, dando como resultado que se rechaza la hipótesis nula ( $\chi^2$  calculado= 7.77;  $\chi^2$  tabla= 3.84). Concluyendo que hay relación entre ambas variables, dado que el estrés laboral afecta las dimensiones de aceptación sobre sí mismo y control.

Monzón y Vargas (2019) cuantificaron la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de ESSALUD. Fue no experimental, transversal, relacional. Su estudio contó con el apoyo de 50 trabajadores, que fueron evaluados por medio del MBI Maslach y el Cuestionario de Clima Laboral de Araujo, dando como resultados una correlación negativa entre ambas variables ( $\rho = -.373$ ). Como conclusión, si el nivel de estrés laboral es elevado, no habrá un clima laboral adecuado, debido a que la mayoría del personal de ESSALUD se encuentra con agotamiento emocional, desmotivación y estrés que alteran el ambiente laboral.

### 2.1.2 Antecedentes internacionales

Zaghini et al. (2023) vincularon el estrés laboral, la satisfacción laboral y la calidad de vida en enfermeras italianas. Fue aplicado a un total de 1126 enfermeras, quienes laboraban en diez hospitales de Italia. Los instrumentos utilizados fueron the Management Standard Indicator Tool (MS-IT), the Nursing Questionnaire on Organizational Health (QISO) y Nursing Quality of Life scale (NQoLs). Se obtuvieron correlaciones inversas significativas entre estrés laboral y la satisfacción laboral ( $r = -.63$ ;  $p < .001$ ), de igual manera estrés laboral y calidad de vida ( $r = -.42$ ;  $p < .001$ ). Concluyendo, se determinó que las enfermeras al estar expuestas al estrés laboral, debido a las altas demandas laborales, riesgos por contagio, limitaciones en la institución e inadecuada relación con los superiores, los cuales afectan el autocuidado de la persona, por lo que no logra terminar sus objetivos, de modo que reduce su satisfacción laboral.

Kiziloglu et al. (2023) determinaron la existencia de relación entre los rasgos de personalidad sobre el estrés laboral, resiliencia y el miedo en una población de enfermeras que trabajan en el State University Research Hospital. Por otra parte, se rigieron por el enfoque cuantitativo, no experimental transversal, de manera relacional. Tuvieron el aporte de 325 colaboradores, cuyas edades fueron de 20 años en adelante. El 65% eran féminas. Para la obtención de los resultados, se les aplicaron Eysenck Personality Questionnaire, Fear of COVID-19 Scale, Nurse Stress Scale (NSS) y Connor-Davidson Resilience Scale. Resultados: Se evidencia que las dimensiones neuroticismo y mentira de la variable personalidad se correlaciona positivamente con estrés laboral ( $r = .348$ ;  $r = .38$ ), asimismo el miedo por contraer COVID-19 mostró una correlación positiva media significativa ( $r = .507$ ). Mientras que estrés laboral con resiliencia tuvo una correlación inversa significativa ( $r = -.497$ ). Concluyendo que el estrés laboral, acompañado con otros aspectos negativos, dañan emocionalmente al personal de enfermería como el miedo a percibir o contraer una enfermedad, por lo que baja sus niveles de resiliencia, generando a largo plazo ansiedad y síntomas depresivos o angustia.

Cabrera et al. (2023) investigaron la relación entre estrés laboral con resiliencia, bajo el papel mediador de la autoeficacia. La realización del estudio estuvo bajo los criterios del enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional. Participaron 434 enfermeras, de las cuales 459 fueron de nacionalidad peruana y las restantes eran de Ecuador, cuyas edades se encontraban entre los 22 - 86 años. Se les fueron administrados las siguientes evaluaciones: la Brief Commitment Scale (UWES-9), Cuestionario General de Autoeficacia (GSQ), Escala Breve de Afrontamiento Resiliente (BRCS) y Escala de Estrés Percibido (PSS-4). Los resultados mostraron correlaciones inversas entre la variable estrés laboral y resiliencia ( $r = -.32$ ); autoeficacia ( $r = -.30$ ) y compromiso laboral ( $r = -.29$ ). Dado que la autoeficacia es fundamental para adaptarse en el entorno laboral, ya que mejora los efectos negativos del estrés por situaciones de demanda, además que la autoeficacia es un recurso que debe ser utilizado en las enfermeras debido a que incrementa el nivel de compromiso y la resiliencia a comparación con el estrés laboral.

Silva et al. (2020) tuvieron como propósito relacionar las variables personalidad resistente y los factores asociados a la salud en profesionales de la salud, siendo no experimental, transversal, relacional. Tuvo la participación de un conjunto de 469 profesionales de la salud, quienes trabajaban en cuidados intensivos y/o urgencias. Para la obtención de resultados, les fueron aplicados la Escala de Personalidad Resistente, Escala de Estrés Laboral; Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey); Inventario de Ansiedad de Beck (BAI); Inventario de depresión de Beck (BDI), calidad de vida profesional (ProQOL), denotando correlaciones negativas entre personalidad resistente con ansiedad, depresión y el estrés laboral. Por otro lado, la personalidad resistente mostró una asociación con los factores sociodemográficos como el entorno laboral, la salud mental y física. La investigación concluye que la personalidad resistente en los profesionales de la salud toma indispensable, dado que disminuye la sintomatología del

estrés laboral, por lo que mejora notablemente su rendimiento, además de promover un estilo de vida adecuado.

Bagley et al. (2019) tuvieron como finalidad determinar la relación entre personalidad resistente, equilibrio en la vida personal y laboral en enfermeras que laboran en hospitales ingleses. Fue realizado desde el enfoque cuantitativo, no experimental, longitudinal. Participaron 192 enfermeras mayores 24. Se aplicó el inventario de Burnout de Maslach; The Short Hardiness Personality Inventory; The 'Big 5' Personality Inventory; The Center for Epidemiological Studies of Depression (CES-D) y The Rosenberg Self-Esteem Inventory. Los resultados mostraron correlaciones inversas entre la personalidad resistente y el estrés, es decir, a mayor nivel de estrés, menor será la personalidad resistente de la persona. Por otra parte, la variable personalidad resistente se correlacionó negativamente con la variable depresión ( $r = -.41$ ). El estudio concluyó que, si las enfermeras se identifican con la implementación de nuevas tácticas para consolidar su personalidad resistente, se puede constatar que, cuanto más elevado sea el nivel de personalidad resistente, se evitarán signos de baja autoestima, depresión o rigidez en situaciones estresantes.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Personalidad resistente**

La resistencia se remonta a la década de los 60, Holmes et al. (1967) describieron los acontecimientos de la vida y enfermedades en psicología social; no obstante, su referencia a la resistencia humana es discutible, pues admiten, por un lado, que el sujeto realiza esfuerzos para adaptarse a ciertos entornos que lo exponen a situaciones bajo presión. Esto significa que las situaciones estresantes serían indicadores objetivos de enfermedad, ignorando los factores de la personalidad (Peñacoba y Moreno, 1998).

A pesar de las restricciones de los modelos anteriores, otros psicólogos del área social, mencionaron lo indispensable que es conocer la personalidad en esa misma década. Mischel (2009) refieren que la personalidad resistente está vinculada al estrés y la salud. En primer lugar, sugieren que las variables personales son importantes con relación a los agentes estresores; en segundo lugar, las personas no son seres reactivos, sino seres activos que son capaces de responder de manera diferente ante acontecimientos importantes de la vida y enriquecerse con ellos, por medio de la experiencia, teniendo en cuenta que los individuos son medio moldeables que se pueden adaptar ante una situación estresante (Peñacoba y Moreno, 1998). De acuerdo con Maddi (1999) la base teórica de la personalidad resistente proviene de un enfoque existencial, puesto que la persona debe aceptar las cosas tal y como pasan, pues no se pueden modificar, solo clamar a la divinidad para que reafirme la voluntad y el valor para continuar. En dicha instancia, el autor reflexiona sobre esta idea, dando a entender que la personalidad resistente es una característica propia del ser humano que es desarrollado a través de la interacción con el medio.

Adoptando la actitud de los psicólogos sociales, apoyando la vitalidad de una personalidad resistente y el existencialismo, surgió el modelo psicológico social de estrés y salud de Kobasa et al. (1982), el cual es el fundamento teórico de esta investigación, tomando en cuenta la psicología social, al igual que la psicología existencial, los cuales nos ofrece un matiz inducido en el sentido de que presenta a las personas como portadoras de rasgos que pueden construirse a partir de su conducta y de modelos existenciales que nutren el concepto de una personalidad resistente y resiliente hacia la comprensión de la vida. De igual manera, surgen tres componentes (compromiso, desafío y control), los cuales estructura la definición (Moreno et al., 2000; Bartone et al., 2022). Por otro lado, la psicología positiva sobre este rasgo de personalidad es consistente con las opiniones de Maddi y Kobas. En este caso, respondieron que la psicología tradicional, se centra en comprender el dolor y limitar o disminuir los siete

contextos negativos del entorno y la vida. Seligman (2002) realizó un cambio completo al centrarse en la salud humana, pues desglosó la psicología positiva en tres criterios: emociones, rasgos y organizaciones. Por su parte, Peterson (2006) agregó un cuarto contexto que denominó relaciones positivas. Desde ese punto de vista se cambió la perspectiva del estudio de la psicología, puesto que ahora se enfoca en comprender el bienestar de una persona (Luthans y Broad, 2022).

### **2.2.1.1 Concepto de personalidad resistente**

En vista a los escasos, investigaciones sobre la personalidad resistente, en el contexto internacional este término es conocido como “hardiness” o “hardy personality”, en el cual diversos estudios lo denotan como “resistance”, “rusticism”, “robustness” o “toughness”. La resistencia, por otra parte, es la de voluntad para cometer o realizar algo; mientras que la robustez es la capacidad de sobrevivir ante dificultades adversas (APA Dictionary of Psychology, 2023). Para la Real Academia de España (RAE, 2023) es la habilidad que muestra la persona para resolver o sobrevivir ante situaciones límites o riesgosas. Malkin et al. (2019) señalan que es un medio propio de la personalidad, pues posibilita a la persona adaptarse a condiciones externas y estresantes, que ayudan a mantener una salud física y mental adecuada.

### **2.2.1.2 Definición de las dimensiones**

- Desafío, es una situación que genera cambios en cualquier aspecto de la vida (Kobasa, 1983). Bartone (2022) refiere que es la perspectiva que la persona procesa y entiende como el cambio que se da ante un agente estresor que ayuda a disminuir los efectos negativos para la salud. Asimismo, es el impulso que nos permite hacer cambios (Meda et al., 2021).
- Compromiso, hace referencia a la creencia sobre la realidad, la fantasía y la existencia, el cual tiene una participación constante en la toma de decisiones, los cuales ayudarán

en la ejecución de actividades (Godoy et al., 2002). Por su parte, Grau et al. (2020) el compromiso es la tendencia a ser honesto con su propia persona y con las demás al tratar de implicarse con otros contextos situacionales o circunstancias, en vez de evitar o resistirse.

- Control, es la adaptación que la propia persona realiza sobre su cuerpo, emociones, acciones, los cuales influyen en modificar y crear nuevos sucesos o situaciones que van a beneficiar su bienestar personal (Peñacoba y Moreno, 1998). Meda et al. (2021) declaran que el control ayuda a prevenir a tomar malas decisiones, dado que analiza y reflexiona las situaciones, oportunidades o defectos que pueden perjudicar a la persona.

### **2.2.2 Estrés laboral**

El Estrés, en el idioma griego, lo precisa como "stringere" (tensión). En el siglo XIV se utilizó tal vez la palabra "stress" en inglés, que se escribió de diferentes formas, como "stresse", "strest" u otras palabras (Ivancevich y Matteson, 1989). En el siglo XVII, Hooke vinculó el estrés entre un estímulo externo aplicado bajo una materia, la cual presentaría deformación del objeto (como se citó en Álvarez, 1989). A partir del siglo XVIII este término toma un giro de cambio para dar a entender el estado de un ser humano ante altos grados de tensión (Lazarus, 2000).

En el siglo XIX, Lamarck (1986) propuso que los componentes del medio ambiente provocarían alteraciones en los organismos, por ello la persona para salir de esa situación estresante con la cual va a convivir por medio a la exposición de agentes estresantes, requerirá adaptarse a estos cambios con la finalidad de modificarlos para su bienestar o llevarlo consigo como parte de su ser. Ante esta descripción, Cannon (1935) centró sus investigaciones en como la persona debe experimentar de las reacciones y/o estímulos negativos que ocasionan el estrés para poder confrontarlos de manera interna, logrando así la homeostasis.

A partir del siglo XX, Selye (1936) acuñó la palabra estrés como un padecimiento mental o síndrome, el cual es generado por diversos cambios en la adaptabilidad del entorno, por lo que la persona se induce a estímulos estresores que desencadenan en agotamiento, fatiga, frustración, etc. Es así como, Paterson et al. (1989) mencionan que este padecimiento mental es una reacción propia del ser humano, el cual se evidencia ante una alteración en un contexto específico.

### **2.2.2.1 Concepto del estrés**

La OMS (2023) comprende al constructo como un proceso fisiológico del cuerpo, el cual lo prepara para dar una respuesta. Por su parte, Suharni (2023) menciona que es entendido como el debilitamiento de la exposición de una persona ante las exigencias profesionales y de la capacidad para atender dichas exigencias. Entidad como la OIT señala que el estrés es un desequilibrio que repercute en el interior de la persona cuando se desborda emocionalmente ante las exigencias profesionales y el desempeño personal y laboral. Asimismo, El Ministerio de Salud (2021) declara una respuesta del cuerpo, ante una provocación y/o situación real o fantasiosa.

### **2.2.2.2 Clasificación del estrés**

Saavedra (2022) lo clasifica en tres:

Eustrés, hace referencia al tipo de estrés positivo, dado que la persona, pese al estar en contacto con un factor estresante, se mantiene realizando sus actividades. Bajo este tipo de estrés, el ser trae alegría, felicidad, prosperidad y estabilidad, entre otras emociones positivas y placenteras que lo hacen sentirse motivadas y enérgicas.

Distrés, es la parte negativa del estrés, ya que es dañino o angustioso. Este tipo de estrés genera una sobrecarga indigerible que en ocasiones deriva en dolencias físicas y mentales.

Estrés, es una afección cotidiana propia de la persona, el cual se genera ante tensiones e inestabilidad de situaciones que no se han podido controlar en el propio momento.

### **2.2.2.3 Fases del estrés**

Nuria y segundo (2005) mencionan las siguientes fases:

- Alarma: es la respuesta de alarma, el cual genera ansiedad, puesto que tiene un alcance en el sistema nervioso simpático, respiración, ritmo irregular en la respiración, presión arterial alta, cuello abultado, entre otras sintomatologías. Evidentemente, estas reacciones están motivadas por ciertas hormonas que son segregadas de manera intensa, como la adrenalina, que al ser liberada condiciona al cuerpo para accionar de manera apresurada.
- Resistencia al cambio, en esta fase el organismo no controla los sistemas respiratorio, circulatorio y hormonal, por lo que al estar en completa activación compensar el desgaste del cuerpo, aumentando la energía en momentos de estrés para evitar el agotamiento físico. En este punto, el cuerpo liberará glucocorticoides para elevar el azúcar en sangre a los siguientes niveles: el cuerpo necesita un funcionamiento óptimo del cerebro, el corazón y los músculos. Si el factor estresante se prolonga durante mucho tiempo, comienza la fase de agotamiento. En esta etapa, las personas afectadas optan por realizar diferentes acciones, los cuales disponen a generar el estrés.
- Agotamiento: cuando hay factores estresantes presentes, el cuerpo colapsa y es incapaz de protegerse durante la fase de ataque. Las reservas mentales y propias del organismo se agotan. La persona que se encuentre en esta fase mostrará condiciones y/o patologías que harán que el cuerpo pierda su capacidad de activarse.

### **2.2.2.4 Consecuencias del estrés**

Buitrago et al. (2021) indica que el estrés puede tener consecuencias o implicaciones para las personas, tales como:

- Baja productividad.
- Deserción laboral.
- Accidentes laborales.
- Malas condiciones laborales.
- Alta rotación de personal.
- Mal clima organizacional.
- Insatisfacción con los resultados laborales.
- Alto índice de llegada tardía a las horas laborales.
- Baja participación y motivación laboral.

#### **2.2.2.5 Estrés en enfermeras**

De acuerdo con Babapour et al. (2022) las profesionales de enfermería suelen pasar diversas adversas, las cuales se pueden evidenciar de la subsiguiente manera:

- Físico, hace referencia al cierto nivel de estrés, es casi normal y necesario, pero si dura mucho tiempo o es repetido y persistente, el organismo se desgasta y pueden desarrollar enfermedades y trastornos en el cuerpo.

Los trastornos de estrés graves no se pueden definir con precisión y pueden incluir: inseguridad, pérdida de apetito, bajo peso, tensiones en la espalda y la cabeza, alteraciones en el sistema digestivo, alergias, tensiones que interfieren en la adecuada calidad de sueño, crisis de ansiedad, irritabilidad, ira, pérdida de la memoria. Cabe mencionar que, si el estrés es generado habitualmente, ya no se perciben estas sintomatologías, convirtiéndose en una afectación que daña al organismo en cuanto físico, como psíquica.

- Psicológico, en esta área se entiende que el estrés es un proceso psicológico que surge ante algunas exigencias físicas que no se pueden dar solución, debido a que la persona no cuenta con recursos suficientes para responder adecuadamente, por lo que se activan mecanismos de emergencia. Esta activación ayuda a recopilar, comprender y actúa de manera rápida, por lo que el cuerpo funciona para satisfacer las necesidades. Cuando las demandas sociales, ocupacionales y de otro tipo son insoportables, se desarrollarán diversas estrategias adaptativas, entre ellas se encuentra una intervención fisiológica combinada con reacciones negativas, especialmente: ira, ansiedad y depresión.
- Social, están relacionados con los problemas sociales y culturales que pueden causar estrés, siendo factores externos los que propician la inestabilidad en el entorno. Teniendo en cuenta que las enfermeras deben brindar atención de alta calidad a los residentes, deben mantener una adecuada salud mental y física que les ayude a efectuar sus actividades de manera óptima, además de estar en constante aprendizaje teórico-práctico para lograr una buena atención además de ejercer una buena ética profesional. En concreto, las enfermeras pasan por situaciones estresantes, dado que al estar en constante convivencia con sus pacientes se verán sacudidas por una serie de dolorosos accidentes y decesos que alterarán su homeostasis.

#### **2.2.2.6 Factores del estrés en la profesión de enfermería**

Carillo et al. (2018) las circunstancias de trabajo en esta área laboral pueden generar ansiedad física, mental y social, así como la imposibilidad de desempeñarse con calma y eficiencia, puesto que la salud del individuo y de la organización pueden generar situaciones estresantes.

- Exigencia laboral y presión por parte de los supervisores.
- Supervisión excesiva y demandante por parte de los superiores.

- Rotaciones periódicas del horario de trabajo.
- Sobrecarga laboral y mental.
- Malas interacciones interpersonales.
- Mala infraestructura de la institución.
- Mal clima laboral.

### **2.2.2.7 Teorías del estrés laboral**

#### Modelo de entorno social

Este fue postulado por French y Kahn (1962) el cual se fundamenta por medio de cuatro componentes principales, características físicas, impresiones relativas del entorno, opiniones de los empleados y efectos sobre la salud física y mental.

#### Modelo Neurológico

Quirce (1976) menciona que el cerebro al asimilar y percibir la situación estresante, este pasa por un proceso de recibir, codificar, reflexionar y enviar una señal al área córtex por medio de los impulsos nerviosos, los cuales pasan al hipotálamo, para generar las emociones correspondientes a la situación. Asimismo, el hipotálamo ayuda al sistema nervioso autónomo para regular las acciones del ser humano, de igual manera ayuda a adecuar al sistema endocrino en la liberación de hormonas que pasan por las vías sanguíneas, los cuales generan y/o intensifican el estrés.

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la personalidad resistente y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

### 2.3.2 Hipótesis específicas

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la personalidad resistente y la dimensión aspecto físico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación entre la personalidad resistente y la dimensión aspecto psicológico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación entre la personalidad resistente y la dimensión aspecto social del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Método de la investigación**

Hipotético-deductivo. Lo anterior, afirma Tamayo (2012), tiene inicio en la formulación de hipótesis, con el propósito de contrastarlas hipótesis a través de la experimentación, esto para verificar su certeza sin ajustar ciertas características.

### **3.2 Enfoque de la investigación**

Resalta, este estudio, por su perspectiva cuantitativa, dado que el estudio implicó la recolección y análisis de datos, utilizando la estadística para comprobar las hipótesis de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.3 Tipo de investigación**

Se realizará bajo el tipo básico, por lo que, busca desarrollar conocimiento teórico sobre las variables del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.4 Diseño de la investigación**

Correlacional, pues el estudio no manipulará alguna variable, solo se remitirá a la medición en el estado natural de las variables a analizar, asimismo busca encontrar los niveles de relación de las variables, es por ello por lo que, tendrá un diseño correlacional; finalmente, para extraer los datos, estos tomarán en un solo momento, constituyendo así un corte transeccional (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

La población es conceptualizada como la totalidad de individuos que comparten una o más características en común, mientras que la muestra es una fracción de la población, cuyo objetivo es representar a la misma, finalmente, el muestreo es la técnica por la cual el investigador selecciona la muestra del estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para

el estudio, la población realiza sus actividades en una clínica ubicada en Lima, el cual tiene a cargo a 100 enfermeras. Para realizar el cálculo de número de muestra, se utilizó la fórmula de estimación de tamaño de muestra para poblaciones finitas. Una vez establecido todos los parámetros estadísticos mencionados, se obtuvo un tamaño muestral de 80 participantes. Adicionalmente, se brinda los parámetros que se tomarán en cuenta para la incorporación o exclusión del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeras mayores de 21 años.
- Enfermeras que laboren en una clínica de Lima.
- Enfermeras que brinden su consentimiento para ser parte del estudio.
- Enfermeras que se encuentren laborando por más de seis meses.

#### **Criterios de exclusión**

- Aquellas que no sean de nacionalidad peruana.
- Aquellas que no hayan completado las encuestas.
- Aquellas que no se encuentren laborando por inasistencia o por vacaciones.

La elección de individuos, o muestreo, fue de tipo no probabilístico por conveniencia, puesto que está basado en el propio régimen del investigador (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.6 Variables y operacionalización

**Tabla 1.** Variables de estudio

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala	Valoración
Personalidad resistente	Es una habilidad que reduce la reacción del individuo ante ciertos estímulos que pueden causar o desarrollar trastornos mentales (Maddi y Kobasa, 1984).	Medida a través del Cuestionario de Personalidad Resistente desarrollado por Moreno et al. (2014).	Compromiso	Ordinal	Muy bajo: 0-28 Bajo: 29-36 Promedio: 37-45 Alto: 46-50 Muy alto: 51-56
			Control		
			Desafío		
Estrés laboral	Es el desequilibrio que se percibe ante las necesidades de la personal y el entorno laboral, siendo que afecta la salud mental, debido a que no se posee los recurso para afrontar las situaciones (López, 2002)	Medido por la Escala de estrés de enfermería de Cazal (2017).	Físico	Ordinal	Bajo: 0-34 Medio: 35-68 Alto: 69-102
			Psicológico		
			Social		

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

Se dio uso a la encuesta como técnica para la recolección de información

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

Cuestionario de personalidad Resistente CPR fue adaptado por Almidón y Príncipe (2023) para una población peruana, cuya finalidad es medir la personalidad resistente en personas adultas. El instrumento consta de 15 preguntas que están estructuradas en tres factores: compromiso (1, 4, 7, 10 y 14); desafío (2, 5, 8, 11 y 13) y control (3, 6, 9, 12 y 15), las cuales son medidas por medio de cuatro opciones de respuesta de tipo Likert que van de 1 “totalmente en desacuerdo” - 3 “totalmente de acuerdo”.

Escala de Estrés de enfermería, fue creada por Gray y Anderson (1981) pero fue adaptada para el contexto peruano por Cazal (2017). Este instrumento posee 34 preguntas que están estructuradas en tres dimensiones: físico (1, 2, 3 y 4); psicológico (5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24) y social (25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34), las cuales son medidas por cuatro opciones de respuesta que van de 0 “nunca” y 3 “siempre”.

#### **3.7.3 Validación**

Cuestionario de personalidad Resistente CPR, este instrumento pasó por validez de contenido, fue revisado por 10 jueces expertos en la materia, quienes aprobaron cada ítem con una puntuación cercana a 1, dando como resultado que las preguntas están dirigidas a medir cada dimensión y que a su vez mide personalidad resistente. Seguidamente, realizaron la descripción de los reactivos, los cuales denotaron que se encontraban entre los rangos +/- 1.5 en los índices de asimetría y curtosis, además presentaron valores superiores de .40 en el IHC y  $h^2$ . En cuanto a la validez de estructura interna tuvo índices válidos ( $X^2/df= 2.62$ ; RMSEA=

.059; SRMR= .069; CFI= .98 y TLI= .97). Asimismo, realizo la validez en relación a otras variables, el cual mostró correlación directa entre la escala general CPR y la Escala Bienestar Subjetivo EBS-8 (.677). En relación del CPR y la Escala de Estrés Percibido (PSS-10) se evidenció una dirección negativa (-.583) denotando una correlación divergente.

Escala de Estrés de enfermería optó por ejecutar la validez de contenido, el cual fue analizado por siete jueces expertos, quienes calificaron con una puntuación cercana a 1, en cada pregunta, destacando que hay concordancia en los diez ítems.

#### **3.7.4 Confiabilidad**

Para medir la consistencia interna del CPR se dio uso a los coeficientes alfa y omega, los cuales mostraron valores superiores a .70, pues la escala total tuvo un  $\alpha=.914$  y  $\omega=.915$ , mientras que las dimensiones, compromiso ( $\alpha=.829$  y  $\omega=.834$ ); desafío ( $\alpha=.851$  y  $\omega=.872$ ) y control ( $\alpha=.778$  y  $\omega=.797$ ).

Respecto al segundo instrumento, se calculó mediante el coeficiente alfa, el cual tuvo una puntuación en la escala general de .98, siendo la escala aceptable.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

Ya recopilados los protocolos de evaluación, se gestó procesamiento de la data mediante el software Microsoft Excel. Aquí se codificaron los datos, es decir, se asignaron valores numéricos a los niveles y variables demográficas. Luego de esta categorización completa y la conversión de los datos cualitativos a cuantitativos, se efectuó el análisis estadístico por medio del programa estadístico SPSS.vers26, el cual permitió realizar los análisis descriptivos (frecuencias y porcentajes) e inferenciales, previo a este último análisis se realizó la prueba de normalidad para evaluar si los datos cumplen con el supuesto de normalidad. Este paso es esencial porque determinará qué tipo de prueba inferencial se

utilizará (Pearson o Spearman). Todo este proceso tiene como objetivo comprender y analizar a fondo la información recopilada en el estudio.

### **3.9 Aspectos éticos**

Fue considerado lo señalado por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2016) quienes nos aportan el respeto, la beneficencia y la no maleficencia. Ante ello, la actividad enfatizó que los profesionales de enfermería no tendrán percances negativos con la investigación, ya que serán evaluados sin tomar en cuenta sus datos personales, como nombre completo, DNI, etc., por lo que sus respuestas se tomarán bajo el anonimato. Asimismo, con el fin de consolidar la conexión entre investigador y colaborador, las respuestas proporcionadas en el estudio solo serán utilizadas como fuente de investigación, más no como diagnóstico, de manera que no serán divulgadas, lo cual no ocasionará ningún tipo de daño emocional o psicológico.

Finalmente, la investigación se estructurará en función de lo establecido por el principio de ética científica, ya que se citará a los autores que se han consultado para fundamentar el proyecto. Estos principios son importantes para asegurar que la investigación científica en Perú sea completa y ética.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1.Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 2.** Frecuencias de los niveles de personalidad resistente

Niveles de personalidad resistente	Frecuencias	Porcentaje
Muy alto	33	33 %
Alto	26	26 %
Bajo	6	6 %
Muy bajo	35	35 %
Total	100	100 %

En la tabla 1, se aprecia los resultados o frecuencias de los niveles de personalidad resistente, mostrándose así, que la mayoría de los participantes mostraron niveles muy bajos (35%) o muy altos (33%) de personalidad resistente.

**Tabla 3.** Frecuencias de los niveles de estrés laboral

Niveles de estrés laboral	Frecuencias	Porcentaje
Alto	38	38 %
Medio	62	62 %
Total	100	100 %

Prosiguiendo, en la tabla 2, se reportaron los niveles del estrés laboral. Se determinó una primacía de profesionales de salud que mostraban niveles medios de estrés laboral (62%).

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

**Tabla 4.** Prueba de supuesto de normalidad

Variables	<i>W</i>	<i>p</i>
Personalidad resistente	.892	< .001
Estrés laboral	.732	< .001
Físico	.899	< .001
Psicológico	.752	< .001
Social	.796	< .001

Para llevar a cabo la prueba de hipótesis, es importante considerar el cumplimiento de los supuestos necesarios para determinar las inferencias y resultados. En la tabla, se tiene los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar el cumplimiento del supuesto de normalidad. Se puede apreciar que tanto las variables principales, como las dimensiones del estrés laboral, tuvieron resultados estadísticamente significativos, es decir, no cumplieron el supuesto de normalidad.

**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

**Hipótesis general:** Existe relación entre la personalidad resistente y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

$H_0$ = No existe correlación significativa

$H_1$ = Existe correlación significativa

**Tabla 5.** Relación entre la personalidad resistente y el estrés laboral

		Estrés laboral
Personalidad resistente	Rho de Spearman	- .626
	<i>gl</i>	98
	valor p	< .001

La tabla 4 expone los resultados de la relación que existe entre la personalidad resistente y el estrés laboral. Los resultados sugirieron la presencia de un coeficiente de correlación negativo, de intensidad alta y estadísticamente significativo.

**Objetivo específico:** Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el aspecto físico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

**Hipótesis específica:** Existe relación entre la personalidad resistente y la dimensión aspecto físico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

$H_0$ = No existe correlación significativa

$H_1$ = Existe correlación significativa

**Tabla 6.** Relación entre la personalidad resistente y la dimensión física

		Física
Personalidad resistente	Rho de Spearman	- .617
	<i>gl</i>	98
	valor p	< .001

La tabla 5 reporta los resultados de la relación que existe entre la personalidad resistente y la dimensión física del estrés laboral. Los resultados sugirieron la presencia de un coeficiente de correlación negativo, de intensidad alta y estadísticamente significativo.

**Objetivo específico:** Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el aspecto psicológico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

**Hipótesis específica:** Existe relación entre la personalidad resistente y la dimensión aspecto psicológico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

$H_0$ = No existe correlación significativa

$H_1$ = Existe correlación significativa

**Tabla 7.** Relación entre la personalidad resistente y la dimensión psicológica

		Psicológica
	Rho de Spearman	- .632
Personalidad resistente	<i>gl</i>	98
	valor p	< .001

La tabla 6 muestra los resultados de la relación que existe entre la personalidad resistente la dimensión psicológica del estrés laboral Los resultados sugirieron la presencia de un coeficiente de correlación negativo, de intensidad alta y estadísticamente significativo.

**Objetivo específico:** Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el aspecto social del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023

**Hipótesis específico:** Existe relación entre la personalidad resistente y la dimensión aspecto social del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023.

$H_0$ = No existe correlación significativa

$H_1$ = Existe correlación significativa

**Tabla 8.** Relación entre la personalidad resistente y la dimensión social

		Social
	Rho de Spearman	- .630
Personalidad resistente	<i>gl</i>	98
	valor p	< .001

En la tabla 7, se expone los resultados de la relación que existe entre la personalidad resistente y la dimensión social del estrés laboral. Los resultados sugirieron la presencia de un coeficiente de correlación negativo, de intensidad alta y estadísticamente significativo.

#### 4.1.3. Discusión de resultados

Después del procesamiento de los resultados, se continuó con el desarrollo de repuestas a las interrogantes establecidas en el estudio, por lo que en este acápite se analizan y discuten los principales hallazgos obtenidos, los cuales se comparan con lo encontrado en los análisis estadísticos de los antecedentes nacionales e internacionales.

Cabe indicar que el estudio se efectuó con el propósito de determinar la relación entre la personalidad resistente y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de hospitalización en una clínica de Lima, 2023. Inicialmente, se analizó la normalidad de los datos, encontrando que conforme a la tabla 3, los resultados permitieron inferir que el supuesto de normalidad no se cumplió; por consiguiente, se dispuso a la aplicación de test no paramétricos; p.e., Rho de Spearman ( $r_s$ ).

En la tabla 4, se detalla que conforme al objetivo propuesto si existe una relación entre la personalidad resistente y el estrés laboral, esta relación fue altamente significativa, negativa y alta, lo que sugiere que a una mayor personalidad resistente existirá un menor estrés laboral.

Los resultados de esta investigación son consistentes con estudios previos que han encontrado relaciones similares entre la personalidad resistente y el estrés laboral en diferentes contextos. Por ejemplo, investigaciones como las de Silva-Junior et al. (2020) y Bagley et al. (2019) han demostrado que la personalidad resistente presenta una relación con el estrés laboral de forma inversa, esto ayuda a mejorar la capacidad de afrontamiento y reduce los efectos negativos del estrés en la salud mental y física. Además, en coincidente con lo obtenido por Kiziloglu et al. (2023) que determinaron que el estrés laboral y resiliencia presentaron una relación inversa y moderada, lo que es consistente con lo encontrado ( $r = -.32$ ); Esto es coincidente con lo que refiere Malkin et al. (2019), debido a que señalan que la personalidad resistente es un medio propio de la personalidad, pues posibilita a la persona adaptarse a condiciones externas y estresantes, que ayudan a mantener una salud física y mental adecuada.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró una correlación negativa significativa entre la personalidad resistente y el aspecto físico del estrés laboral ( $r_s = -.617$ ;  $p < .001$ ). Esto implica que los enfermeros con una personalidad más resistente tienden a experimentar menos síntomas físicos de estrés, como fatiga y agotamiento. Lo hallado, es consistente con los resultados de Zaghini et al. (2023), debido a que encontraron una relación inversa entre el manera estrés laboral y calidad de vida ( $r = -.42$ ;  $p < .001$ ), lo que indica que ante las altas demandas laborales, limitaciones en la institución e inadecuada relación con los superiores, se puede obtener un mal autocuidado del personal de enfermería lo que afecta en la dimensión física del individuo.

Conforme al segundo objetivo específico, se halló que la relación entre la personalidad resistente y el aspecto psicológico del estrés laboral también mostró una correlación negativa ( $r_s = -.632$ ;  $p < .001$ ). Esto indica que una personalidad resistente está asociada con menores niveles de ansiedad, depresión y otros síntomas psicológicos de estrés. En referencia a ello,

Ccorahua (2022) encontró una asociación entre el estrés laboral y la resiliencia, además determinaron que la enfermeras sienten presión laboral, carga laboral excesiva, así como temor de contraer alguna patología, por lo que estas percepciones de las enfermeras demuestran una afectación psicológica del estrés en esta población que menoscaba su capacidad de resiliencia.

Finalmente, según el tercer objetivo específico se encontró que la correlación entre la personalidad resistente y el aspecto social del estrés laboral fue igualmente significativa y negativa ( $r_s = -.630; p < .001$ ). Esto sugiere que los enfermeros con una personalidad resistente tienen menos conflictos interpersonales y mejoran sus relaciones sociales en el entorno laboral. Son concordantes estos hallazgos con lo obtenido por Monzón y Vargas (2019), debido a que encontraron que las variables presentaron una correlación negativa entre ambas variables ( $r_s = -.373$ ), lo que indica que si el nivel de estrés laboral es elevado, no habrá un clima laboral adecuado, debido a que las enfermeras presentarán un mayor agotamiento emocional y desmotivación.

Los hallazgos de este estudio tienen importantes implicaciones prácticas para la gestión del profesional clínico. Por ejemplo, se sugiere entrenamiento en habilidades que permitan el desarrollo de la personalidad resistente a través de intervenciones efectivas para reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar general del personal de salud. Además, la implementación de políticas de apoyo y recursos para el manejo del estrés puede contribuir a un clima laboral saludable y productivo.

A pesar de los resultados significativos, este estudio presenta algunas limitaciones. La muestra se limitó a una clínica en Lima, lo que puede limitar la generalización de los hallazgos a otras regiones o contextos. Además, el diseño transversal del estudio impide establecer relaciones causales entre las variables.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

- Se determinó una relación negativa, de intensidad grande y estadísticamente significativa entre la personalidad resistente y el estrés laboral ( $r_s = -.626; p < .001$ ).
- Se determinó una relación negativa, de intensidad grande y estadísticamente significativa entre la personalidad resistente y la dimensión física del estrés laboral ( $r_s = -.617; p < .001$ ).
- Se determinó una relación negativa, de intensidad grande y estadísticamente significativa entre la personalidad resistente y la dimensión psicológica del estrés laboral ( $r_s = -.632; p < .001$ ).
- Se determinó una relación negativa, de intensidad grande y estadísticamente significativa entre la personalidad resistente y la dimensión social del estrés laboral ( $r_s = -.630; p < .001$ ).

### 5.2. Recomendaciones

- Se sugiere, a nivel de investigación, realizar la replicación del estudio en otros contextos similares, por ejemplo, un hospital público o en otras provincias del territorio nacional, para determinar si el fenómeno se presenta de manera similar y establecer respuestas mucho más generales y que abarquen la realidad de los profesionales de salud.
- De la misma manera, se sugieren nuevas investigaciones que profundicen en esta relación, agregando así, variables relevantes como lo podría ser la regulación emocional, estrategias de afrontamiento, rasgos de personalidad, variables psicopatológicas o variables organizacionales que puedan interactuar en el momento y explicar mejor el estrés laboral; así mismo, se sugiere el paso a metodologías multivariantes más sofisticadas como lo es el modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM).

- A nivel de la organización, se sugiere la implementación de intervenciones psicosociales que potencien las *coping strategies* y desarrollar comportamientos adaptativos en la población profesional de salud para poder lidiar con los agentes estresores cotidianos de la práctica clínica. De la misma manera, se sugiere la constante evaluación del personal y de factores de la cultura organizacional o riesgos psicosociales que se muestran como influyentes en el estrés laboral por la propia interacción del profesional con la organización.

## REFERENCIAS

- Almidón, K. y Principe, P. (2023). *Cuestionario de Personalidad Resistente, CPR: adaptación y propiedades psicométricas en adultos de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116278>
- Álvarez, M. (1989). *El estrés: Un enfoque psiconeuroendocrino*. Científico Técnica
- APA Dictionary of Psychology. (2023). Resistance. <https://dictionary.apa.org/resistance>
- Arpasi-Quispe, O., Chávez Zegarra, G. S., Fernandez Molocho, L. A., Medina Bacalla, W. J., Leiton Espinoza, Z. E., Alves de Araújo Püschel, V., Silva Fhon, J. R., (2022). Personal de enfermería contagiado por COVID-19: condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú. *Enfermería Global*, 21(66), 330–355. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.502991>
- Babapour, AR., Gahassab, N. y Fathnezhad, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs*, 21, 75. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Bagley, C., Mahmoud, A. y Sawyerr, A. (2019). Personality, Work-Life Balance, Hardiness, and Vocation: A Typology of Nurses and Nursing Values in a Special Sample of English Hospital Nurses. *Adm. Science*, 8, 79. <https://doi.org/10.20944/preprints201811.0414.v1>
- Bartone, P. T., & Bowles, S. V. (2020). Coping with recruiter stress: Hardiness, performance and well-being in US Army recruiters. *Military Psychology*, 32(5), 390–397. <https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1780061>
- Bartone, P., McDonald, K., Hansma, B., Stermac, J., Romero, E., Stein, S. y Ryznar, R. (2022). Development and Validation of an Improved Hardiness Measure. *European Journal of Psychological Assessment*, 1(1), 1-18. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000709>
- Bartone, P., McDonald, K., Hansma, B., Stermac, J., Escobar, E., Stein, S. y Ryznar, R. (2022). Development and validation of an improved hardiness measure: the hardiness resilience gauge. *Eur. J. Psychol.* <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000709>.

- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2023). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en. Salud Univ. Boyacá*, 8(2), 131-46. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Cabrera, E., Zevallos, M., Morales, M., Ramírez, A., Morales, S., Sairitupa, L. y Morales, W. (2023). Resilience and stress as predictors of work engagement: the mediating role of self-efficacy in nurses. *Front Psychiatry*, 15. 10.3389/fpsy.2023.1202048
- Cannon, W. (1935), Stresses and strains of homeostasis. *Amer. J. Med. Sci*, 189, 1-14.
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L, y Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304-324. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
- Cazal, J. (2017). *Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio Universidad Privada San Juan Bautista. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/1397/T-TPLE-Julia%20Elvira%20Cazal%20Due%C3%B1as.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ccorahua, D. (2023). Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el Hospital Rezola de Cañete en pandemia COVID-19, LIMA 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5583-5600. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4873](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4873)
- Center for Disease Control and Prevention [CDCP]. (2022, June 22). *La salud mental de los trabajadores de la salud*. <https://www.cdc.gov/niosh/newsroom/feature/lasaludmental.html>
- CONCYTEC. (2016). *Manual de ética y bioética para la investigación científica*. [http://www.concytec.gob.pe/images/Documentacion/publicaciones/2016/Manual\\_etica\\_bioteologia.pdf](http://www.concytec.gob.pe/images/Documentacion/publicaciones/2016/Manual_etica_bioteologia.pdf)

- El Ministerio de Salud. (2021). *El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limeños-sufre-de-estrés-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>
- El Peruano. (2021, June 21). *Minsa alerta que el 52,2% de limeños sufre estrés provocado por el Covid-19*.
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & Alarcon, G. M. (2010). A Meta-Analytic Examination of Hardiness. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 277–307. <https://doi.org/10.1037/A0020476>
- Espinoza, V. y Lupaca, L. (2020). *Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en el Contexto de la Pandemia Covid-19, del Personal de Salud de la Microred de Santa Lucia, 2020* [tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Repositorio Digital Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1668>
- Godoy, D. y Godoy, F. (2002). La personalidad resistente: Una revisión de la conceptualización e investigación sobre la dureza. *Clínica y Salud*, 13(2), 135-163. <https://www.redalyc.org/pdf/1806/180618085001.pdf>
- Grau, Y., Grau, J., Oliva, I., Rojas, L. y Martínez, L. (2020). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Personalidad Resistente (versión no laboral) en la población cubana. *Terapia Psicológica*, 38(2), 153-167. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082020000200153>
- Gray, P. y Anderson, J. (1981). The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment* 3, 11–23. <https://doi.org/10.1007/BF01321348>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education
- Holmes, T. y Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Mental health considerations about the COVID-19 pandemic. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327–334. <https://doi.org/10.17843/RPMESP.2020.372.5419>

- Hutami, N., Sugara, G., Arumsari, C., & Adiputra, S. (2011). Hardiness training model to reduce burn out in college student. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1354–1358. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.262>
- Ivancevich, J., y Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial* (2ª ed.). Trillas
- Jamal, Y., & Farooqi, Y. O. (2015). *Hardiness and Coping as Predictors of Professional Life Stress among House-job Doctors*. <https://www.prdb.pk/front/hardiness-and-coping-as-predictors-of-professional-life-stre-1781>
- Kiziloğlu, B. y Karabulut, N. (2023). The Effect of Personality Traits of Surgical Nurses on COVID-19 Fear, Work Stress, and Psychological Resilience in the Pandemic. *J Perianesth Nurs*, 38(4),572-578. <https://doi.org/10.1016/j.jopan.2022.10.006>
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kobasa, S., Maddi, S. y Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Kobasa, S., Maddi, S. y Zola, M. (1983). Type A and hardiness. *Journal of Behavioral Medicine*, 6, 41-51.
- La Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Centro Internacional de Formación de la OIT. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Lamarck, J. (1986). *Filosofía zoológica*. Editorial Ata Fulla
- Lassen, E. R., Hagen, K., Kvale, G., Eid, J., Le Hellard, S., & Solem, S. (2022). Personality traits and hardiness as risk- and protective factors for mental distress during the

COVID-19 pandemic: a Norwegian two-wave study. *BMC Psychiatry*, 22(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.1186/S12888-022-04237-Y/TABLES/4>

Lazarus, R. (2000). *Estrés y Emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Desclée de Brouwer.

Lucas-Hernández, A., González-Rodríguez, V. del R., López-Flores, A., Kammar-García, A., Mancilla-Galindo, J., Vera-Lastra, O., Jiménez-López, J. L., & Peralta-Amaro, A. L. (2022). Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 60(5), 556.  
</pmc/articles/PMC10395996/>

Luthans, F. y Broad, J. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organ Dyn*, 51(2).  
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>.

Maddi, S. (1999). The personality construct of hardiness: I. Effects on experiencing, coping, and strain. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 51, 83-94.

Malkin, V., Rogaleva, L., Kim, A. y Khon, N. (2019). The hardiness of adolescents in various social groups. *Frontiers in Psychology*, 10, 2427.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6824409/pdf/fpsyg-10-02427.pdf>

Meda, R., Yeo, C., Juárez, P., Palomera, A. y Moreno, B. (2021). Adaptación del cuestionario de personalidad resistente en población mexicana. *Pensando Psicología*, 17(2), 1-24.  
<https://doi.org/10.16925/2382-3984.2021.02.03>

Meda-Lara, R. M., Yeo-Ayala, C., Juárez-Rodríguez, P., Palomera-Chávez, A., & Moreno-Jiménez, B. (2021). Adaptación del cuestionario de personalidad resistente en población mexicana. *Pensando Psicología*, 17(2), 1–24. <https://doi.org/10.16925/2382-3984.2021.02.03>

Mischel, W. (2009). From Personality and Assessment (1968) to Personality Science, 2009. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 282–290.  
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.037>

- 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>
- Monzon, B. y Vargas, N. (2019). *Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Rocchacc Chincheros – Apurimac, año 2018* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional Digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/3748>
- Moreno, B., Garrosa, E. y González, J. (2000). Personalidad resistente, Burnout y salud. *Escritos de Psicología*, 4, 64-77
- Núria, C. y Segundo, M. (2005). Estrés. *Ámbito Farmacéutico Divulgación Sanitaria*, 24(8), 96-104. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estrés-13078580#:~:text=Podemos%20entender%20que%20hay%20tres,resistencia%20y%20fase%20de%20agotamiento.>
- Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2022, September 28). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)
- Organización mundial de la Salud. (2023). *Estrés*. <https://www.who.int/es/newsroom/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2016, September 28). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- Patterson, G., DeBaryshe, B. y Ramsey, E. (1989). A Developmental Perspectives on Antisocial Behavior. *American Psychologist*, 44(2), 329-335.

- Peñacoba, C. y Moreno, B. (1998). El concepto de personalidad resistente: Consideraciones teóricas y repercusiones prácticas. *Boletín de Psicología*, 58, 61-96.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press
- Quilca L. y Quillatupa, Y. (2023). *Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de la Red de Salud de Chupaca* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/9254>
- Quintanilla, R. y Mera, M. (2021). *Estrés laboral y ansiedad en el personal de salud del Clas Wanchaq en tiempos de COVID-19, Cusco, 2021* [Tesis de de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1332>
- Quirce, C. (1976). Una teoría nueva sobre el estrés. *Revista de Ciencias Sociales UCR*, 12, 147-164.
- Rahman, J., Muralidharan, A., Quazi, S. J., Saleem, H., & Khan, S. (2020). Neurological and Psychological Effects of Coronavirus (COVID-19): An Overview of the Current Era Pandemic. *Cureus*, 12(6), e8460. <https://doi.org/10.7759/cureus.8460>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2023). *Diccionario de la lengua española* (23.<sup>a</sup> ed.). <https://dle.rae.es/resistencia?m=form>
- Saavedra, C. (2022). Eustrés y Distrés: Revisión Sistemática de la Literatura. *Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología*, 22(2), 1–9. <https://doi.org/10.18270/chps.v22i2.4415>
- Seligman, M. (2002). *Positive Psychology, positive prevention and positive therapy. Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138(32).
- Serafini, G., Parmigiani, B., Amerio, A., Aguglia, A., Sher, L., & Amore, M. (2020). The psychological impact of COVID-19 on the mental health in the general population. *QJM*, 113(8), 229–235. <https://doi.org/10.1093/qjmed/hcaa201>

- Silva-Junior, R. F. da, Alves, E. C. S., Santos, K. de O., Dos Santos, S. P., Barbosa, H. A., Siqueira, L. D. G., Torres, J. D. P. R. V., & E Silva, C. S. O. (2020). Hardy personality and associated factors in health professionals active in services that treat critical patients. *Ciencia & Saude Coletiva*, 25(1), 199–209. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.29442019>
- Suharni, S. (2023) Effect of Workload, Work Shift, and Work Stress on Burnout of General Practitioners at Makassar Regional General Hospital during the Covid-19 Pandemic. *Gaceta Medica de Caracas*, 131(3), 388-394.
- Tamayo, G (2016). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre económico*, 4 (7), 1-14. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1410>
- Valero-Cedeño, N. J., Vélez Cuenca, M. F., Duran Mojica, Á. A., & Torres Portillo, M. (2020). Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería Investiga*, 5(3), 63–70. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.913.2020>
- Xiao, C. (2020). A Novel Approach of Consultation on 2019 Novel Coronavirus (COVID-19)-Related Psychological and Mental Problems: Structured Letter Therapy. *Psychiatry Investigation*, 17(2), 175–176. <https://doi.org/10.30773/PI.2020.0047>
- Zaghini, F., Biagioli, V., Fiorini, J., Piredda, M., Moons, P. y Sili, A. (2023). Work-related stress, job satisfaction, and quality of work life among cardiovascular nurses in Italy: Structural equation modeling. *Applied Nursing Research*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2023.151703>

**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo la personalidad resistente se relaciona con el estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Hi: Existe relación entre la personalidad resistente y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de hospitalización en una clínica de Lima, 2023</p>	<p><b>Variable independiente</b> Personalidad resistente</p> <p><b>Dimensiones</b> Compromiso Control Desafío</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Método de investigación</b> Hipotético-deductivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental – Transversal y correlacional</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ¿Cómo se relaciona la personalidad resistente con el aspecto físico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el aspecto físico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023</p>	<p><b>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</b> Hi: Existe influencia en la personalidad resistente y la dimensión aspecto físico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023</p>	<p><b>Variable dependiente</b> Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> Físico Psicológico Social</p>	<p><b>Población:</b> 200 estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.</p> <p><b>Muestra:</b> muestreo censal</p>
<p>¿Cómo se relaciona la personalidad resistente con el aspecto psicológico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el aspecto psicológico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023</p>	<p>H2: Existe influencia en la personalidad resistente y la dimensión aspecto psicológico del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023</p>		<p><b>Técnica de recolección:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento de recolección:</b> Cuestionario de Personalidad Resistente</p>
<p>¿Cómo se relaciona la personalidad resistente con el aspecto social del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la personalidad resistente y el aspecto social del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023</p>	<p>H3: Existe influencia en la personalidad resistente y la dimensión aspecto social del estrés laboral en el personal de enfermería del área de Hospitalización en una clínica de Lima, 2023</p>		<p>Escala de Estrés de Enfermería</p>

## Anexo 2. Instrumentos de evaluación

**CUESTIONARIO PERSONALIDAD RESISTENTE**  
(Moreno et al., 2014, adaptada por Almidón y Príncipe, 2023)

**INSTRUCCIONES:**

Indique el nivel de acuerdo o en desacuerdo que usted tiene en las siguientes situaciones; donde:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = De acuerdo

4 = Totalmente de acuerdo

N	ÍTEMS	TD	D	A	TA
1	Me involucro seriamente en lo que hago, pues es la mejor manera para alcanzar mis propias metas.	1	2	3	4
2	Elijo los trabajos que suponen para mí una nueva experiencia, aunque requiera mayor esfuerzo.	1	2	3	4
3	Hago todo lo que puedo para asegurarme de tener el control.	1	2	3	4
4	Considero que el trabajo que realizo es de valor para la sociedad y no me importa dedicarle todos mis esfuerzos.	1	2	3	4
5	En mi vida me atraen preferentemente las nuevas experiencias.	1	2	3	4
6	Las cosas solo se consiguen a partir del esfuerzo personal.	1	2	3	4
7	Realmente me preocupo y me identifico con mi trabajo.	1	2	3	4
8	En mi trabajo me atraen aquellas tareas y situaciones que implican un desafío personal.	1	2	3	4
9	El control de las situaciones es lo único que garantiza el éxito.	1	2	3	4
10	Mi vida cotidiana me satisface y hace que me dedique totalmente a ella.	1	2	3	4
11	En la medida que puedo trato de tener nuevas experiencias en mi vida.	1	2	3	4
12	Las cosas salen bien cuando las preparas a conciencia.	1	2	3	4
13	Dentro de lo posible busco situaciones nuevas y diferentes en mi vida.	1	2	3	4
14	Mis propias ilusiones son las que hacen que siga adelante con mi vida.	1	2	3	4
15	Cuando se trabaja seriamente y a fondo se controlan los resultados.	1	2	3	4

## ESTRÉS EN ENFERMERAS(OS)

*(López (2002), adaptado por Casal, 2017)*

### INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurre en forma habitual en el servicio donde trabaja. Indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes.

1= Nunca

2= Casi nunca

3= Siempre

4= Casi siempre

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	N	CN	S	CS
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la Enfermería	1	2	3	4
2	Le falta tiempo para completar todos sus	1	2	3	4
3	cuidados como enfermera	1	2	3	4
4	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal	1	2	3	4
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente	1	2	3	4
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve	1	2	3	4
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar	1	2	3	4
8	La muerte de un/a paciente, le entristece	1	2	3	4
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza.	1	2	3	4
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración	1	2	3	4
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes	1	2	3	4
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza	1	2	3	4
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde	1	2	3	4
14	El alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente afecta su estado emocional	1	2	3	4
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor	1	2	3	4
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera	1	2	3	4
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta	1	2	3	4

18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional	1	2	3	4
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes	1	2	3	4
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría	1	2	3	4
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado	1	2	3	4
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura	1	2	3	4
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo	1	2	3	4
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico	1	2	3	4
25	Tiene conflictos con un medico	1	2	3	4
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece	1	2	3	4
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa	1	2	3	4
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice	1	2	3	4
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente	1	2	3	4
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a	1	2	3	4
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia	1	2	3	4
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad	1	2	3	4
33	Le dificultad el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad	1	2	3	4
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio	1	2	3	4

## Anexo 3: Aprobación del comité de ética



**COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA  
INVESTIGACIÓN**

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN**

Lima, 25 de mayo de 2024

Investigador(a)  
**Rosmery Lopez Zola**  
**Exp. N°: 0395-2024**

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“PERSONALIDAD RESISTENTE Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN EN UNA CLÍNICA DE LIMA, 2023” Versión 01 con fecha 11/05/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 11/05/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Rosmery Lopez Zola.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



**Raul Antonio Rojas Ortega**  
**Presidente**  
**Comité Institucional de Ética para la Investigación**  
**UPNW**

#### Anexo 4. Formato del consentimiento informado

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadora:** Rosmery Lopez Zola

**Título:** Personalidad resistente y estrés laboral en el personal de enfermería del área de hospitalización en una clínica de Lima, 2023

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: **“Personalidad resistente y estrés laboral en el personal de enfermería del área de hospitalización en una clínica de Lima, 2023”**.

Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Santa Beatriz, Lima. El propósito de este estudio es desarrollar el proyecto de investigación.

Su ejecución ayudará a/permitirá obtener el título de licenciatura en psicología

#### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

Aplicación de los instrumentos.

La encuesta puede demorar alrededor de 45 minutos. Los resultados de los instrumentos solo estarán ajenos a la investigación, por lo que no serán divulgados, ni servirán de diagnóstico, dado que será tratado con base a la confidencialidad.

#### **Riesgos**

Su participación en el estudio no se verá afectado(a). Cabe mencionar que si siente alguna incomodidad por la que no desea participar, simplemente no firme este acuerdo, de manera que usted puede retirarse de la investigación.

#### **Beneficios:**

Usted se beneficiará por medio de los resultados que brinde la investigación, ya que será de acceso libre, por lo que podrá indagar su contenido con base al comportamiento entre ambas variables

#### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del paciente**

Si usted se siente incómodo durante la investigación, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Rosmery Lopez Zola al número 950596873 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail:* [comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigadora

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.

**"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"**


Estimada Rosmery:


Revisando tu solicitud y la tesis, decidimos brindarle el permiso de poder tomar su encuesta, antes de ello te damos las siguientes indicaciones, queremos que el nombre de la clínica no se mencione en su tesis, la encuesta que evalúales sea anónima.


El departamento de jefatura en enfermería, pide recordar que es importante salvaguardar a nuestros trabajadores, por lo mismo se pide a usted señorita Rosmery Lopez Zola identificada con DNI:70383082, que la encuesta se mantenga en anonimato, de antemano se agradece su comprensión.

Sin mas que mencionar le otorgamos una copia simple de este documento, para sus fines que requiera usted.

San Miguel, 13 febrero 2025

 **Clínica San Gabriel**



 **NORMA TRUJILLO TRUJILLO**  
Jefatura de Enfermería  
CEP: 43902

## Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin

## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

03.12.23\_ROSMERY\_PROYECTO.docx

AUTOR

Rosmery Lopez

RECUENTO DE PALABRAS

10496 Words

RECUENTO DE CARACTERES

60124 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

47 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

229.3KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 10, 2023 10:46 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 10, 2023 10:47 AM GMT-5

## ● 15% de similitud general

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

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

## ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

## ● 11% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 10% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>Universidad Wiener on 2025-04-19</b> Submitted works	1%
4	<b>Universidad Wiener on 2024-11-03</b> Submitted works	<1%
5	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>Universidad Wiener on 2022-10-01</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-03-03</b> Submitted works	<1%
8	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%