



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de salud de
la Ipress Chilca, Huancayo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Gavino Samaniego, Katty Geanina (orcid.org/0000-0002-1645-976X)

ASESORES:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

Mtra. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por guiar los pasos que doy, porque nunca me abandona e ilumina mi mente para lograr este proyecto.

A mis padres por su apoyo constante, por sus consejos, sus valores, enseñarme de que si quiero lograr algo no me debo rendir nunca, pero más que nada por su inmenso amor.

A mi compañero de vida, por su comprensión, su apoyo brindado en esta etapa y por ser parte importante de mis logros profesionales.

A mi hijo Piero, quien es el motor y motivo de superación y luchar para lograr nuestros sueños.

Katty Geanina Gavino Samaniego

AGRADECIMIENTO

A mi compañero de vida quien está siempre para mí las 24 horas, cuando más lo necesité, apoyándome a mejorar lo logrado, por las enseñanzas brindadas, por ser mi soporte, esa motivación que me transmite y nunca dejó que me diera por vencida y gracias a ello cumplir con la meta trazada con éxito.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variable y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1 Validación de Instrumentos por especialistas	24
Tabla 2 Nivel de Rangos de Alfa de Cronbach	25
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la variable resiliencia y dimensiones	28
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y Dimensiones	29
Tabla 5 Grado de correlación entre resiliencia y desempeño laboral	31
Tabla 6 Grado de correlación entre la constancia y desempeño laboral	32
Tabla 7 Grado de correlación entre el compromiso y desempeño laboral	33
Tabla 8 Grado de correlación entre la emoción y desempeño laboral	34

RESUMEN

El objetivo general de estudio fue implantar la analogía entre resiliencia y el cumplimiento de actividades de los asistenciales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023. Se empleó una metodología tipo aplicada, diseño no experimental, cuantitativo. La población se conformó por 100 profesionales de salud, siendo la muestra el total de población por ser censal. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue la guía de encuesta realizado por cada variable de estudio el cual fue validado por juicio de expertos y determinado su confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach. Se determinó resultados, a nivel inferencial muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0.714**, lo que indica que la relación entre variables es directa y se determina que existe una correlación de grado alto, a nivel descriptivo el 45,0% de ellos evidenciaron un nivel alto de capacidad de resiliencia, el 37,0% presentaron un nivel medio y el 18,0% tuvieron un nivel bajo de resiliencia, el 40,0% presentaron un nivel eficiente de desempeño laboral, el 36,0% un nivel regular y el 24,0% tuvieron un nivel deficiente.. Concluyendo, cuanto mejor es el manejo de la resiliencia individual de los profesionales de salud podrá mejorar su desempeño laboral.

Palabras clave: Resiliencia, desempeño laboral, correlación.

ABSTRACT

The general objective of the study was to implement the analogy between resilience and the fulfillment of activities of the health care workers of the IPRESS Chilca, Huancayo, 2023. A basic methodology was used, a non-experimental, quantitative design. The population was made up of 100 health professionals, the sample being the total population for being census. The technique was the survey and the instrument was the survey guide carried out for each study variable, which was validated by expert judgment and its reliability was determined using the Cronbach's alpha statistic. Results were determined, at an inferential level it shows that the value of the correlation coefficient is 0.714**, which indicates that the relationship between variables is direct and it is determined that there is a high degree correlation, at a descriptive level 45.0% of them showed a high level of resilience capacity, 37.0% presented a medium level and 18.0% had a low level of resilience, 40.0% presented an efficient level of job performance, 36.0% a regular level and 24.0% had a deficient level. In conclusion, the better the management of individual resilience of health professionals will be able to improve their work performance.

Keywords: Resilience, work performance, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, para el trabajador en salud la resiliencia había tomado interés sobre manera de enfrentar los inconvenientes que se generan en el ámbito laboral, ser resiliente les accedió tolerar los escenarios dificultosos, teniendo una mayor estabilidad en sus labores y reduciendo el índice de fatiga (Oliveira y Sala, 2021). La evaluación del desempeño laboral a fin de que fuese fuerte, eficientemente y verosímil, ha sido permanente en la asistencia a los servicios de salud (Sperling, 2021). Motivo que hizo optimizar la idoneidad, fue de suma importancia para los empleadores y clientes de aplicación médica, en tanto el desempeño de sus funciones del personal de salud no solo incremento la aptitud de los organismos, sino que igualmente aligeraron el ejercicio firme del régimen de salud (Hosgor et al., 2020).

Para Latinoamérica, la valoración del desempeño del trabajador de salud, ha ido en forma consecutiva que permitió asemejar, optimar sus destrezas y conseguir mayor validez de la tarea realizada el transcurrir de su día (Lage, 2018).

Habiéndose notado en esta región la importancia de resiliencia como una práctica que admite que el empleado no se deje caer ante ninguna adversidad y enfrente los problemas con mayor naturalidad, por ejemplo, en Brasil ya han considerado medidas para la implementación en hospitales tanto públicos como privados, de programas de mejora de resiliencia, siendo el resultado el aumento en la contestación ante los aprietos hospitalarios, en función a su desempeño (Oliveira y Sala, 2021).

En Perú, se ha podido comprobar que la amenaza de sobrepoblación de pacientes que acudían a las distintas instituciones hospitalarias ya sean públicas o privadas afectaron la resiliencia de los trabajadores de salud y estos se vio reflejado por las

malas atenciones, ya que se estuvo brindando hasta 20 cupos para consultorios externos, cuando por normativa solo debían ser 14, con ello se hizo ver la brecha de recurso humano que presentaban instituciones prestadoras de salud a nivel nacional; aspecto que conllevó a sobrecargar de actividades al prestador de servicio disminuyendo la efectividad en el servicio que brindan a la ciudadanía usuaria, (Vivanco, 2017).

El ejercicio profesional se vio reflejado como efecto de poseer dificultades de salud mental, manifestadas en el descenso de fabricación, adquisición de medidas improcedentes, acrecimiento de tropezones laborales (Ministerio de Salud 2020). De acuerdo al estudio realizado en dichos empleados exhibiendo una manifestación de 24,5% desempeño insuficiente y el 63,3% exceso de trabajo (Tarqui y Quintana 2020).

La gestión y la práctica laboral eficiente, ha sido un asunto que delimita el éxito en una institución evidenciándose con el logro de sus objetivos y alcanzando sus metas laborales, habiendo revisado las estrategias formuladas para este fin y teniendo en cuenta la calidad, relacionado con la complacencia de los beneficiarios y la productividad, relacionado con eficiencia y la satisfacción personal del trabajador. (Pérez 2021)

El desempeño y el bienestar laboral, en términos de bienestar y realización laboral tuvieron una relación directa. Al ser afectados con situaciones que alteraron su salud mental, experimento un detrimento en el nivel de productividad rompiendo el equilibrio anhelado. (Jara, 2018)

Viendo el ámbito nacional , el Ministerio de Salud del Perú, (MINSA), como entidad del

estado, ha tenido un papel fundamental y de gran relevancia en el aspecto socioeconómico, cultural y político en el país, en el argumento de la evolución de la gestión administrativa y del Estado, para gestionar en el país una administración pública coherente con nuestra realidad sanitaria, ha sido imprescindible esforzarse para desarrollar mayores horizontes de eficacia y eficiencia y fortalecer la atención de servicios de calidad. (Jara 2018)

En la IPRESS Chilca, Huancayo, se percibió que el personal de salud tiene deficiencia en asumir la problemática de afrontar una sobrecarga laboral, la presión del cumplimiento de indicadores, problemas personales, que conllevaron a una deficiente prestación del servicio y la no competitividad de la IPRESS, visto reflejada en la última evaluación de cumplimiento convenios 2021 entre el Gobierno Regional Junín y la DIRESA Junín.

De esta manera, la investigación sobre la IPRESS Chilca se consideró notable, ya que se procuró manifestar la problemática general, ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y desempeño laboral del personal de salud en la IPRESS Chilca, Huancayo 2023? Los problemas específicos, ¿Qué nexos coexisten entre la constancia y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023?, ¿Qué enlace existe entre el compromiso y el desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023?, ¿Qué relación concurre entre la emoción positiva y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023?

Cuya justificación fue constituir correlación efectiva entre dos variables que fueron

componente de estudio, con ello rescatar la virtud de la resiliencia como factor positivo en el personal de salud de IPRESS Chilca, Huancayo, mediante la mejora del buen desempeño laboral del servidor en salud ya que la eficacia del recurso humano mejora la calidad de servicio.

El objetivo general del presente proyecto fue, implantar la analogía entre resiliencia y el cumplimiento de actividades de los asistenciales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023. Teniendo como objetivos delimitados, a) Mencionar la correlación de la constancia y el desempeño laboral de los empleados de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023. b) Señalar el vínculo del compromiso y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023. c) Nombrar el nexo de la emoción positiva y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.

Nos planteamos como hipótesis general, consta relación relevante, entre la resiliencia y desempeño laboral de los trabajadores de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023. Suposiciones específicas, a) Si existe conexión importante entre la constancia y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023. b) Si existe vínculo preponderante entre el compromiso y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023. c) Si existe concordancia reveladora entre la emoción positiva y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En las investigaciones internacionales se encontró a Contreras et al. (2021), quienes formaron la conexión entre el desempeño laboral y la capacidad de resiliencia, cuya investigación fue cuantificada, correlacional, delineación experimental, destreza de indagación, herramienta de guía de búsqueda con 95 artículos como cantidad. Obteniendo las deducciones que la manera moral de actuar de los empleados y la derivación que tiene en el desempeño del mismo y el valor que le dieron a su carrera son sobredimensionados en su aumento profesional. Concluyendo que existió positividad de correlación entre las ambas variables, realizado en los países de México y Chile.

Asimismo, Liang y Cao (2021) ampliaron el estudio de resiliencia de los empleados y resiliencia organizacional. Manejaron un método no experimental, cuantitativo, expresivo y explicativo. Su muestra fue 329 subordinados de distintos tipos de industrias entre ellas de mucha tecnología, de servicios y manufactureras cotidianas. Empleando el cuestionario como elemento; demostraron, que ambas variables se asociaron de manera positiva; teniendo efectos indirectos estadísticamente significativos entre la resistencia centrada en el problema y los sentimientos, concluyendo que la resiliencia de los servidores dio inicio con el afrontamiento calculado en el problema y el enfrentamiento a través de las emociones, resultando una mejor o peor resiliencia organizacional en las empresas chinas.

Al citar a Di Monte et al., (2020), ellos realizaron un trabajo que tiene como estudio la resiliencia y a profesionales de salud, utilizaron el método cuantitativo aplicando el

Statistical Package for Social Science, dichos datos anunciaron repeticiones y porcentajes para variables discretas y como medias y desviaciones estándar para variables continuas, manejaron el coeficiente de Pearson para examinar la sociedad entre las dimensiones de agotamiento y las características psicológicas como la resiliencia, para determinar la significación estadística manejaron la igual o inferior a 0,05.

Para Hou et al., (2020) quienes hicieron un estudio cuantitativo, descriptivo, realizaron una encuesta para determinar efectos de satisfacción laboral y la resiliencia psicológica en el desempeño laboral, indicaron que la satisfacción laboral intrínseca y la resiliencia psicológica tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral. Las estrategias y medidas para mejorar la satisfacción laboral intrínseca y la resiliencia psicológica de los residentes pudieron ser formas eficaces de mejorar su desempeño laboral.

Según Kašpárková et al., (2018) quienes llegaron a la conclusión que confirmaron la correspondencia entre las variables en estudio se asociaron ciertamente, estos resultados se obtuvieron de encuestar a 360 empleados checos, utilizaron diseños de ecuaciones estructurales, el modelo mostró una mediación parcial por el compromiso laboral; no se encontró que la satisfacción laboral fuera un mediador de esta relación, y el desempeño laboral estuvo más fuertemente relacionado con el compromiso laboral que con la satisfacción laboral contribuyó al debate sobre la validez concurrente de las actitudes laborales.

En cuanto a Díaz, C. y Barra, E. (2017), cuya principal finalidad fue analizar la asociación de resiliencia y uno de los indicadores del desempeño que fue la

satisfacción, en un grupo de 119 trabajadores de Machalí, Chile. Para ello aplicó un estudio descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño trasversal, haciendo uso de un cuestionario para recolectar datos; encontraron una dependencia significativa entre ambas variables, indicando que las particularidades de resiliencia serían factores que permitieron, en alguna medida, que los docentes deriven satisfacción en desempeñar su labor a pesar del difícil escenario en el cual desempeñan su rol.

Para Chrysaani et al., (2017) utilizaron el proceso estadístico descriptivo, teniendo como objetivo explorar el agregado de características que construyen el perfil de los estudiantes resiliente a partir de los datos PISA de la OCDE, obteniendo los resultados el que sugirieron que los alumnos de Finlandia resiliente formaron y desarrollaron ciertos atributos que les proporcionó la fuerza y la fortaleza para lograr el éxito escolar, muy a pesar de los antecedentes desfavorecidos que los anteceden como el nivel socioeconómico, y la implementación de reformas educativas que lograron otros gobiernos como Croacia y Portugal,

En la misma forma, Granero (2016), dado el contexto de crisis financiera moderna quiso plantear su objetivo en estimar la particularidad de existencia profesional de las licenciadas de Barcelona. Manejó una metodología mixta, ya que armonizó las investigaciones cuantitativas, descriptivas y transversales, analizando cualitativamente el comprendido, de tipo exploratorio y descriptivo. Tuvo como ejemplo 1760 enfermeras, siendo la habilidad de obtención de muestreo el de conveniencia. Las deducciones revelaron que las distintas fachadas que perturban una mejor visión de la vida de las licenciadas son las condiciones en que trabajan, el bienestar psicosocial,

los efectos colaterales, llegando a la conclusión que las enfermeras que evaluaron mejor sus condiciones de trabajo es porque desarrollaron sus actividades con eficacia, existió buena relación entre los compañeros, hay obligación y responsabilidad y las encuestadas que no valoraron sus entornos en el trabajo manifestaron los malos escenarios socioeconómicos, agotamiento, sobrecarga laboral y malestar.

De igual manera los autores Quintana, et al. (2016), efectuaron una investigación cuyo objetivo era conocer una dimensión del desempeño laboral que es la eficacia de vida en su centro laboral del personal enfermero de establecimientos públicos en la ciudad de México. Esta tesis fue cuantitativa, correlacional y comparativa, considerando una muestra de 345 enfermeras, realizaron una ficha para recabar información. Llegaron a comprobar que el fragmentado de calidad de vida es medio a alto de las licenciadas que tenían con contrato indefinido y no realizaban otra actividad fuera de su puesto, por el contrario, las que tenían un contrato a plazo fijo y laboraban en otro lugar más, se evidencio que ostentan una calidad de vida baja y que existian diferencias por el lugar donde trabajan, siendo estas desde alta, mediana y baja aptitud de vida en su lugar donde desarrollan sus actividades diarias.

En el contexto nacional revisamos las investigaciones de Verona, (2022) quien señalo como fin de su estudio decretar la correspondencia entre cumplimiento de función y disposición de asistencia del personal de un establecimiento de salud en Amazonas, empleando un enfoque cuantitativo como los anteriores antecedentes, la cual presento como resultado que si existió una conexión entre dichas variables estando dividido los porcentajes a la mitad ya que el 50% determinó que mantuvo un nivel bajo de desempeño y el otra mitad lo contrario, llegando a la conclusión que si un empleado

desempeña bien su labor este se vería reflejado en la calidad de servicio que brindo.

De acuerdo a Mestanza (2022), cuyo objetivo de exposición fue, fijar la proporción entre la capacidad de asumir las adversidades y el desempeño laboral de los enfermeros de la institución de salud de La Convención, Cusco. Ejecutó una técnica básica, diseño no experimental, cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 50 licenciadas; la técnica fue la encuesta. Se comprobó que más del 50% de personas encuestadas tenían un alto nivel de capacidad de resiliencia lo mismo que la segunda variable, y que menos del 5% nivel deficiente en ambas variables, concluyendo finalmente que la misión de resiliencia en cada uno de los enfermeros acrecentó su práctica laboral.

Del mismo modo Casimiro (2022), realizó una investigación en la que su objetivo fue determinar el nexo entre estas dos variables en estudio ya mencionadas líneas arriba de los obreros del Hospital de Apoyo Huarney. Dicha investigación tuvo un modelo cuantitativo, diseño transversal, haciendo uso de una población de 80 subordinados de las distintas áreas de la mencionada institución, empleó una encuesta tipo cuestionario para dichas variables. Entre el 12% y 16 % existió una baja resiliencia y desempeño, un promedio entre el 26% y 40% moderada de las mencionadas variables y más del 47 % alta para ambos, estas deducciones demostraron que si existió relación entre la capacidad de afrontar una dificultad y como ejecuta su labor el empleado en el hospital.

Según López (2018), cuya temática estaba basada en querer determinar la concordancia existente entre la primera variable y el ejercicio de su función de los

enfermeros del centro quirúrgico, tuvo el mismo enfoque mencionado líneas atrás. La muestra quedó constituida por 50 enfermeras, del servicio centro quirúrgico; del mismo modo la técnica que utilizó fue la encuesta cuya guía fue el examen. Los resultados hicieron sellar que existió analogía positiva y formidable entre las ya mencionadas particularidades de vida laboral y desempeño de funciones asignadas entre las enfermeras de centro quirúrgico encuestadas. De acuerdo a estos resultados, se pudo señalar de manera recíproca que para un mayor desempeño laboral se tuvo que tener una mayor calidad de vida laboral.

De acuerdo Armanqui, R. y Sarmiento, M. (2017) que realizaron una investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y diseño correlacional, teniendo como objetivo encontrar relación del engagement laboral y la motivación de la misma en el personal enfermero de toda el área que implica el centro quirúrgico del HRHD Arequipa. Fue descriptivo, se encuestó a 45 enfermeras en diferentes turnos mediante un cuestionario. Las deducciones generales detallaron que los niveles motivacionales en cuanto a lo laboral fueron baja con un 88.9% del total de enfermeras especialistas y el 84.4% baja del engagement también, concluyendo la existencia altamente significativamente dada entre engagement laboral y motivación laboral.

La primera variable resiliencia, es definida como un valor que un individuo va aprendiendo día con día, logrando enriquecerla, a través de las prácticas estresantes del pasado y sacar el lado positivo de cómo supo darle solución, es una fuerza que en cada individuo es diferente de tolerar experiencias dolorosas, traumáticas; terminar curtido y seguir con su vida, siendo de suma importancia ya que ayuda a saber manejar las emociones negativas, aprender de los errores, tener la fuerza para

oponerse a todas las dificultades y adquirir destrezas para maniobrar tiempos embarazosos, esto según la Organización Panamericana de la Salud (2020).

Resiliencia es de forma preventiva, es parte de la psicología positiva, más que correctiva es de enseñanza, es decir centra en fomentar al individuo elementos de ayuda para lograr afrontar entornos difíciles, inverso a la orientación habitual ya que en ello se trata de recuperar a una persona que haya desfallecido en un aprieto y trata de curarla (Seligman y Cskszentmihalyi, 2020).

Hay que subrayar que resiliencia, como lo sugiere Gómez y otros (2016) *“No es constante ni permanente, un sujeto puede ser resiliente en algunas áreas y no en otras”*. (p. 169). Quiere decir que esta virtud se sostendría fundamentalmente en un empoderamiento de contenidos basados en los diversos componentes de protección que evolucionan el ejercicio de contestación a los riesgos inherentes que se encuentran en el individuo.

Por otro lado, Rogel y Urquizo (2019) refiere que es una destreza que beneficia a las instituciones a superarse ante incidentes difíciles; ayuda a sobreponerse y fortalecer la cultura organizacional. Quiere decir es como cuando acumulas energía en un depósito y puedes utilizar las veces que lo requieras, cuando se presenta un desafío y la resiliencia es mínima existiendo baja energía, agotamiento, desaliento, conflicto para realizar algunas funciones por parte del empleado en el trabajo y su ámbito familiar. La resiliencia es mayor, cuando se saca las energías de nuestro yo interior que nos ayuda a recuperarnos de una situación difícil más rápido; con ello alcanzar a tomar buenas decisiones (Institute HearMath, 2017)

Existen modelos teóricos de resiliencia los cuales sustentan al presente proyecto, siendo, a) Modelo psicosocial en el desarrollo de Grotberg, dicho autor refiere que la resiliencia puede iniciarse en el transcurso del progreso del niño y que no solo es para resistir fatalidades sino también para mejorar la fomentación de la potencia mental y emocional de los individuos. El niño, adolescente o adulto hace frente a las adversidades tomando componentes de resiliencia de cuatro fuentes con características de “yo tengo”, refieren al soporte que la persona recibe de su entorno social; “yo soy”, son la parte fisiológica y neuroquímica del individuo que repercuten ante el estrés, los desafíos y ansiedad; “yo estoy”, es la fortaleza que uno mismo tiene como la autonomía, autoestima, sentimiento de afecto y empatía; “yo puedo”, relacionado con las habilidades para solucionar los problemas. Grotberg, (1996). b) Patrón de elementos de riesgo y protección, Rutter (1991) describe que los factores protección son los ambientes idóneos de favorecer el desarrollo del individuo o de manera grupal y, en muchos casos, comprimir los efectos de circunstancias desfavorables y el factor de riesgo refiere que a mayor conocimiento sobre los acontecimientos negativos, mayor perspectiva de actuar sobre ellos con precocidad para evitarlos, cambiando las condiciones que presentan a un individuo o un grupo a adquirir la enfermedad o el daño.

Existen importantes factores protectores como existencia de un adulto, puede ser un familiar o no; la capacidad de resolución de conflictos, se entiende que las personas resilientes son capaces de hacer uso de recursos para darle solución al problema en cualquier ámbito; y la habilidad social. Werner y Smith (1992), c) Modelo de desafío de Wolin y Wolin, dicho modelo usa la “mándala de la resiliencia” que permite desarrollar

los siete pilares de la resiliencia que se muestran en personas consideradas resilientes, siendo *Introspección*, entendiéndose que el ser humano puede autoanalizarse desde su interior; *autonomía*, se puntualiza como la capacidad de ponerse límites entre el ambiente con problemas y uno mismo; procurando mantener cierta distancia física y emocional sin llegar al aislamiento; *capacidad de relacionarse*, habilidad para generar interactuar más íntimamente con otras personas, brindando afecto de manera balanceada; *iniciativa*, estas vienen a ser las cabidas para hacerse cargo en las adversidades de manera abierta, exigente y lograr un control sobre las mismas; *humor*, es la manera de apreciar la parte graciosa de la adversidad; *creatividad*, es la aptitud de la persona para modificar a partir de la tragedia; y la *moralidad*, competencia que implica emplear valores que uno posee con conveniencia diferenciando lo bueno de lo malo (Wolin y Wolin 1993). d) Modelo bifactorial de Wagnild y Young, estos autores consideran 02 ingredientes; *factor I*, conocido como aptitud personal; definida por la independencia, la confianza en uno mismo, decisión, poderío, creernos invencibles, tener ingenio y perseverancia; *factor II*, nombrado como la aceptación de uno mismo como persona y de la vida que lleva, viéndose manifestada a través de la adaptación, equilibrio, maleabilidad para ostentar una representación de existencia estable que combina con la aprobación por la vida, como sentir paz interior a pesar del infortunio, Wagnild y Young (1993), la combinación de estos factores determinan 5 dimensiones: *Ecuanimidad*, es un punto de vista equilibrado de la experiencia y la vida, adquirida a lo largo de la misma tomando los conflictos con tranquilidad y modulando conductas frente al infortunio; *perseverancia*, es la resistencia y constancia frente a circunstancias complicadas o desaliento

inducido por un deseo apasionado de autodisciplina y logro; *confianza en sí mismo*, es entender las capacidades y experiencias que se posee; *satisfacción personal*, radica en tomar y distinguir el precio de la vida y cómo cada individuo aporta a ello; *sentirse bien sólo*, se entiende como la satisfacción que forja la libertad y el saber que se es un ser único e importante.

La segunda variable desempeño laboral es considerada en tal sentido como esa capacidad que permite al ser humano lograr un trabajo sorprendente realizando sus diligencias, siguiendo las premisas de la institución que realiza su trabajo (Torres et al., 2021).

Esta variable es calificada como una habilidad cuando el individuo ejecuta cualquier actividad, o pericia para conseguir los objetivos de la empresa en un tiempo establecido (López et al., 2018). Asimismo, se detalla que cuando las personas despliegan un gran esfuerzo por cumplir con su función asignada desde el cargo que ocupan, por lo general esta variable puede ser influenciada en función a lo que pasa en el entorno y ser muy dispuesto (Riera et al., 2020).

En ese contexto, Chiavenato (2016) narra como una respuesta del empleado hacia la exploración de límites, consecuencias y lograr la victoria con eficacia en favor de la organización. Para conseguir estos objetivos de una explícita labor es indispensable tener modelos que guíen el comportamiento individual y colectivo para llegar al cumplimiento de los mismos (Mateo, 2021).

Según la teoría de Maslow, habla acerca de la pirámide motivacional, el cual puede emplearse al entorno laboral, se funda en la idea que si un individuo desea alcanzar

un bienestar general debe indudablemente satisfacer sus necesidades básicas y a partir de ello nacerle deseos más elevados fin de lograrlos. (Eden, 2016).

Dicha pirámide es dividida en 5 niveles, uno en destino a cada necesidad; *fisiológico*, dificultades básicas conexas con la conservación de la vida, como lo es el alimento, tener un ingreso económico estable, un lugar donde vivir. Si estas necesidades no se compensan, las otras serán impensables; en consecuencia es primordial que un empleo permita satisfacer dichas carestías, si en un trabajo no se le permite al subordinado descansar, consumir algún alimento, ir al baño cuando su cuerpo lo pida, dichos trabajadores no harán su labor voluntariamente lo harán forzados a cumplir con lo indicado, y harán que la empresa puede quebrar antes o después; *seguridad*, son obligatorios para subsistir, pero con un enfoque distinto a los anteriores. Se conoce como seguridad personal al lugar seguro para trabajar que nos proporciona la empresa, provisto de materiales e insumos precisos para realizar un buen trabajo, y el seguro de salud o pensiones que garantizan velar por la integridad del empleado; *seguridad física*, es decir, que en un nuestro puesto de trabajo queremos mantenernos a salvo que no nos hagan daño físico o psicológico y contar con un seguro ocupacional de presentarse algún accidente laboral dentro de nuestro centro de labor; *afiliación*, referido a interactuar con los compañeros de labores de tipo amical, filial, afectivas y sociales; buscando integrarse a la sociedad, conservando relaciones saludables con quienes los rodean y considerarse parte de un grupo; *reconocimiento*, todos los seres humanos tienden a ser reconocidos ante los demás, para sentirse que son aceptados socialmente, por su familia, pareja, o la amistad siendo ello forzoso para sentirse en confianza con uno mismo y lograr su autorrealización; *auto-realización*, es la parte

superior de la pirámide; esta cima tiene que ver con el crecimiento personal; es decir una persona logra su satisfacción en todos los aspectos al cumplir las actividades que le forjen sentirse cómodo cubriendo todas sus necesidades. (Eden, 2016)

La importancia de la práctica profesional se basa en la evaluación constante a los empleados de una institución ya que forma parte fundamental de una gestión de capital humano, hoy en día la competitividad hace que las instituciones desplieguen un sin número de estrategias para ser mucho más eficientes y eficaces y lograr subsistir en el mercado; siendo el personal o el empleado el pilar para que una institución pueda funcionar. (Sánchez, 2017).

Al mismo tiempo, se debe entender que evaluar el desempeño a un empleado es un asunto que permite conocer el rendimiento de forma individual de cada uno de los empleados y tener una base de datos que podrán ser analizados e interpretados para comprobar si se está dando cumplimiento a los intereses, con ello tomar decisiones, al poder evaluar se identificarán las debilidades y fortalezas, las mismas que permitirán implementar eventos de fortalecimiento de capacidades en favor del empleado a fin de verificar la proporción entre productividad y desempeño. En este contexto es de suma importancia antes de ser evaluados dar a conocer las funciones que desempeñará cada empleado para que luego de un tiempo sea evaluado, siendo esto de forma clara y sencilla que esperamos de él, después de ser evaluados de acuerdo a la calificación que obtuvieron facilitarle alguna oportunidad de aprendizaje, otorgar reconocimientos o incentivos a los que obtuvieron una nota adecuada a fin de motivar a ser mejor. Finalmente, los trabajadores deben entender que las evaluaciones constantes del desempeño servirán como material muy importante para la gestión de

recursos humanos, y así optimizar el clima organizacional y la mejora continua. (Sánchez, 2017).

Teniendo en consideración tanto las teorías de Chiavenato, Robbins y Coulter se pueden mencionar como espacios del ejercicio laboral; *calidad en el trabajo*, describe que el que labora en la institución deberá poseer los conocimientos obligatorios para brindar una atención adecuada con calidad, y que cada individuo es distinto siendo evaluado por sus jefes a través de la satisfacción del usuario si se cumplió con todas las expectativas del cliente; es decir, la cabeza de la organización debe saber si el usuario fue tratado de forma amable, recibió un excelente servicio y si el hospital primero brindó capacitaciones en temas de atención al usuario.(Chiavenato,2016); *procesos y actividades*, es la responsabilidad laboral en la ejecución de faenas, que vislumbra la comprensión de las funciones y la apreciación de las circunstancias externas al servidor que favorecen el desempeño del mismo; incidiendo si el subordinado tuvo conocimiento previo de sus asignaciones de acuerdo al cargo que tiene según el manual de organización y funciones, si sabe la visión y misión de la institución, si percibe un clima organizacional adecuado para desarrollar de sus actividades, si tiene conocimiento de la existencia de sanciones por no alcanzar el producto esperado.(Sanchez, 2017); *satisfacción en el trabajo* , es una forma de identificación con la actividad que realiza diariamente, es decir el estremecimiento positivo respecto del compromiso propio, que resulta de una estimación de características de la interacción entre empleados con su ambiente laboral, (Chiavenato, 2016); *trabajo en equipo*, Koontz, H.; Weihrich, H. y Cannice, M., consideran a este como dos o más personas que interactúan entre sí de manera

interdependiente para consolidar el logro de objetivos comunes en aras del cumplimiento de las metas de una organización, son más que un agregado de agrupaciones, mediante sus interrelaciones se crean nuevas pertenencias y fuerzas que deben equiparar y estudiarse en sí. Los términos pueden referirse a labores específicas, pero asimismo a que las personas compartan preocupaciones, valores o ideologías comunes. (Yabar, 2016)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño metodológico

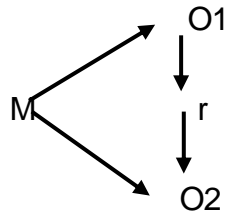
3.1.1. Tipo de investigación

El vigente estudio tuvo una orientación cuantitativa, ya que se centró en medidas numéricas, recogió antecedentes y se analizó respondiendo a preguntas que se formularon al inicio de la investigación, presentó resultados en tablas de frecuencias, estadígrafos y diferencia hipótesis finalmente, estos estudios han podido ser medidos y cuantificados (Cabezas et al., 2018); de tipo aplicada ya que frente a un problema evidenciado en el Centro de Salud de Chilca se buscó dar solución práctica de los problemas evidenciados (Sampieri y Mendoza, 2018), estas contrariedades o cuestiones fueron a nivel individual, grupal, este tipo de investigación se utilizó para dar mejora a la disposición y eficiencia de los procesos existentes en una amplia diversidad de campos en un determinado tiempo (Louwerse, 2022), el objetivo fue conducir hacia un conocimiento más extenso para fomentar un plan de mejora (Concytec, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Se manejó el esquema no experimental, correlacional y transversal ya que no se maniobraron las dos variables de exposición y se buscó la conexión entre ambas. (Vallejo, 2018).

Figura 1. Esquema de diseño en función a la correlación de variables



M: muestra

En el cual O1: Resiliencia

En donde O2: Desempeño laboral.

r: correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Resiliencia

- **Definición Conceptual:** Resiliencia dicese de la capacidad para poder contraponer los conflictos, tiempos traumáticos que se presentan el día a día, consiguiendo conservar la quietud, claridad, posición, integración, gozar de los recursos necesarios para poder resistir a condiciones de crisis, y saber sobrellevarlas, aprendiendo de ellas y poder distinguirlas como una circunstancia que ayudaran al crecimiento individual y profesional (Schmall, 2020). Es adaptarse a situaciones complicadas, enmendarse uno mismo, sobrellevar las penas y prorrogar el braceo hacia el futuro (Wolin y Wolin, 1993)
- **Definición Operacional:** La primera variable se evaluó por medio de un cuestionario, elaborada por la autora, se evaluaron cuatro dimensiones: satisfacción personal, constancia, compromiso, emoción positiva, basada en la escala Likert alzado

por Wagnild y Young (1993), contó con 20 ítems.

- **Indicadores:** Fueron medidos través de las dimensiones de satisfacción laboral, mediante el reconocimiento profesional, sueldo, logro de metas; para la dimensión constancia existieron capacidad de recuperación, adaptación al cambio, dar solución a los conflictos; la dimensión compromiso, estos fueron medidos con la caracterización del conflicto, toma de medidas, acomodo; con la dimensión emoción positiva se adquirió a través de manejo de conmociones, autoestima y confianza.

- **Escala de medición:** Tipo ordinal

Variable dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Es conceptualiza el desempeño laboral como una depreciación del actuar del individuo en correlación a la función al que se dedica, es advertida con los efectos de su trabajo, con las destrezas y competencias en el instante de su labor. Es un asunto que califica y estima las competencias de los servidores, poniéndole mayor énfasis al aporte que hace hacia una empresa. El mismo que es evaluado mediante el actuar del obrero en la averiguación de obtener los fines rotundos, y así poder lograr las metas organizacionales (Chiavenato, I. 2000).

- **Definición Operacional:** Este segundo componente fue medido por medio del examen fabricado por el autor en el que se valoró las (04) extensiones, calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, identificación institucional, consto de 24 ítems.

- **Indicadores:** Tuvimos indicadores que fueron obtenidos para la dimensión calidad de trabajo como labor eficiente, faena eficaz, interés en fortalecer capacidades; la dimensión responsabilidad laboral a través de cumplimiento de indicadores,

cumplimiento oportuno de tareas asignadas, puntualidad; en la dimensión trabajo en equipo contamos con interrelación multidisciplinaria, cumplimiento de acuerdos; en la dimensión identificación institucional utilizamos lealtad en el trabajo, participación activa en las actividades programadas, respeto entre los trabajadores.

- **Escala de medición:** la misma que la primera variable

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población: Estuvo concertada por individuos o entidades de quienes se buscó saber en la investigación (López, 2018). Para la exploración se contó con 100 profesionales de salud que laboran en la IPRESS Chilca, 2023.

- **Criterios de inclusión:** Estuvieron considerados todos los profesionales de salud que estuvieron laborando en la IPRESS Chilca, 2023.
- **Criterios de exclusión:** No se consideraron a los profesionales que se encontraron de vacaciones durante el tiempo que se realizó el cuestionario, tampoco al servidor administrativo que labora en la institución.

3.3.2 Muestra: Cuando describimos el ejemplar, estamos mencionando un subconjunto de la población, es puntual que esta muestra sea particular, (Cabezas et al., 2018), Para la materia de este estudio, la población estuvo determinada de tipo censal compuesta por 100 profesionales de salud de la IPRESS Chilca.

3.3.3 Muestreo: El modelo utilizado fue no probabilístico por conveniencia, ya que el nombramiento de los elementos no dependió de la posibilidad, si no de las peculiaridades de dicha investigación, o tal vez en la toma de disposiciones del investigador. (Hernández, et al.; 2018).

3.3.4 Unidad de análisis: La investigación estuvo conformada por todos los profesionales que vienen laborando en la IPRESS Chilca, 2023.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica:** Viene a ser el periodo de operacionalización conjuntamente a componentes realizables, prácticos, para ser ubicados en la calidad de los hechos, mientras tanto los instrumentos son los soportes que ayudan a las técnicas a dar cumplimiento a la finalidad (Baena, 2017). Se utilizó la pericia de encuesta en las dos variables por medio del uso del cuestionario, que constó de preguntas respecto a dichas variables que se medirán. (Hernández y Mendoza, 2018).
- **Instrumento:** Las herramientas empleadas afirmaron que se obtuvo una información básica y primordial para absolver a las cuestiones bosquejadas en la investigación (Arias y Covinos, 2021). El cuestionario para la variable resiliencia estuvo conformado por 20 ítems repartidos de la siguiente forma, satisfacción laboral (5 ítems), constancia (5 agregados), Compromiso (5 anexiones), emoción positiva (5 aditamentos). Para la segunda variable se presentaron con un sondeo de 24 ítems tratados entre las dimensiones, calidad del trabajo (6 ítems), responsabilidad (6 ítems), trabajo en equipo (6 ítems), identificación institucional (6 ítems). Dichos instrumentos utilizaron escala de Likert, en la que presento a las opciones como aseercciones o propuestas, acompañado de tres, cinco o siete respuestas escaladas de un extremo a otro, con valores de mayor a menor o viceversa. (Romero et Al. 2021) y las respuestas han sido planteadas como: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.
- **Validez:** Se define como el proceso mediante el cual el instrumento será

aplicado para medir lo que se quiere averiguar conforme a estructuras de las variables (Fernández, 2019). Estos dos materiales fueron justipreciados por un juicio de expertos, a través de una ficha de matriz de validación que dieron conformidad, criticaron la relación entre las variables, dimensiones, indicadores, ítems y opciones de respuesta los mismos que dieron validez a los mencionados instrumentos a través de la certificación de 03 expertos.

Tabla 01

Validación de instrumento por especialistas

N. o	Experto	Validación
1	Cárdenas Taipe, Rosita Blanca	Maestra en Salud Pública y Gestión Sanitaria
2	Mucha Soto, Jhanet Vilia	Maestra en Ciencias de la Salud, Gestión en Servicios de Salud
3	Pariona Salazar Edith Silvia	Maestra en Salud Pública Gestión Sanitaria

Nota: Elaboración propia.

- **Confiabilidad:** Se determina por la altura de unión mediante la cual el elemento hace la aproximación de la variable y se forja cuando existe positiva correlación entre los ítems (Fernández, 2019). Para los resultados surgieron mediante el experimento piloto realizado a 10 profesionales de la IPRESS. La confianza para los cuestionarios se logró por medio de la prueba estadística Coeficiente Alfa de Cron Bach, por las especificaciones de las respuestas que son de tipo Likert; los resultados se encontraron almacenados en la plataforma de datos del programa Microsoft Excel y luego se usó el programa estadístico SPSS Versión 27, obteniéndose un coeficiente

para el primer cuestionario de 0.93 y para el segundo cuestionario 0.89. (Anexo 04)

Tabla 02

Nivel de rangos de Alfa de Cronbach

RANGO	CONFIABILIDAD
0.00 – 0.50	Inaceptable
0.51 - 0.60	Pobre
0.61 - 0.70	Cuestionable
0.71 - 0.80	Aceptable
0.81 - 0.90	Buena
0.91 – 1.00	Excelente

Nota: Hernandez y Mendoza, 2018

Variable 1

Estadística de Fiabilidad

Alfa Cronbach	Alfa de Cronbach Basada en elementos estandarizados	Nº de Elementos
0,93	182,56	20

RANGO	CONFIABILIDAD
0.91 a 1.00	Excelente confiabilidad

Variable 2

Estadística de Fiabilidad

Alfa Cronbach	Alfa de Cronbach Basada en elementos estandarizados	Nº de Elementos
0,89	182,56	24

RANGO	CONFIABILIDAD
0.81 a 0.90	Buena confiabilidad

3.5. Procedimientos

Se dio inicio con la presentación de la carta que nos otorgó la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo a través de su dirección, en el cual estuvo plasmada la solicitud a la IPRESS Chilca que autorice y facilite la recopilación de las pesquisas para la transformación y desarrollo de compromiso de investigación; luego se coordinó con el área de capacitación de la IPRESS para que nos permita poder aplicar los cuestionarios (Anexo 2). Las preguntas fueron aplicadas de forma presencial. Se aplicó un cuestionario con 20 ítems para resiliencia y otro interrogatorio de 24 ítems para desempeño laboral. Una vez ejecutado se formuló una base de datos con las respuestas de los trabajadores.

3.6 Método de análisis de datos

La investigación de la encuesta fue descriptivo e inferencial (Marín, 2020). Por ello se tuvo que concentrar las derivaciones de cada herramienta según las dimensiones y variables, con tablas y figuras haciendo uso del programa SPSS versión 27 y Microsoft Excel, esto permitió realizar la observación y ejecutar la interpretación estadística. Siendo el estudio correlacional, pues se aplicó el coeficiente de no paramétrica de Rho Spearman, accediendo medir la analogía estadística entre las (02) variables sujeto a estudio.

3.7 Aspectos éticos

La obtención del mencionado proyecto estuvo establecida en el código de ética de la Universidad César Vallejo, ya que fomentan el respeto de la moralidad, autonomía del individuo, dignidad, todo en aras de buscar el bienestar del ser humano respetando

sus opiniones. Basado en ello se respetaron los datos obtenidos de las encuestas, no se fueron difundidos sin autorización, mucho menos manipulados para su obtención, solo fueron utilizados para fines académicos, antes de aplicar los instrumentos se les envió un consentimiento informado para la aceptación de los empleados asistenciales que laboran en la institución sujeto a estudio.

La redacción del presente proyecto fue en función a las normas internacionales APA 7ma edición, haciendo uso de la herramienta Turnitin para impedir y prevenir cualquier tipo de imitación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 3

Repartición de frecuencias de la variable resiliencia y dimensiones

		V1. Resiliencia		D1. Satisfacción personal		D2. Constancia		D3. Compromiso		D4. Emoción positiva	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Válido	Nivel Bajo	18	18,0	16	16,0	25	25,0	16	16,0	25	25,0
	Nivel Medio	37	37,0	48	48,0	33	33,0	41	41,0	36	36,0
	Nivel Alto	45	45,0	36	36,0	42	42,0	43	43,0	39	39,0
	Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

fuelle: Elaboración propia con base de datos SPSS V.27

En la tabla 3, se examinaron las fichas obtenidas para la variable uno y sus dimensiones, en el cual se cercioro acerca de la resiliencia de los profesionales de la IPRESS Chilca, Huancayo 2023, obteniendo como resultado, del total de 100 profesionales que desarrollaron el cuestionario, el 45,0% de los mismos aseguraron un alto nivel de cabida de resiliencia, 37,0% ostentaron nivel medio y 18,0% asumieron bajo nivel de resiliencia. En lo que enlaza al resultado de sus dimensiones, se pudo apreciar que, para la dimensión de satisfacción personal, que a menudo le encuentro significado a mi vida y la importancia de cumplir con las funciones, concerniente a la actividad diaria del profesional, el 36,0% de los profesionales logro un nivel alto, el 48,0% obtuvieron un nivel medio y el 16,0% señalaron nivel bajo. En la dimensión constancia, 42,0% de los profesionales expresaron un nivel alto, donde 33,0% tuvieron nivel medio y 25,0% presentan paralelismo bajo. Al mencionar a la dimensión de compromiso, el 43,0% manifestaron altísimo nivel, 41.0% un nivel medio y 16,0% por

ende posición bajísima. Por último, la dimensión emoción positiva, 38,0% indicaron un aspecto alto, 36,0% demostraron una posición media y 26,0% tuvieron un rango bajo. Definitivamente se decretó que un gran porcentaje de los profesionales encuestados, asumieron un aspecto alto de resiliencia, en sus dimensiones; satisfacción personal, constancia, compromiso así como emoción positiva. Y aún se observó que persiste un porcentaje menor de profesionales que asumen un nivel bajo de capacidad de resiliencia.

Tabla 4

Frecuencias de la variable desempeño laboral y dimensiones

		V2. Desempeño laboral		D1.Calidad de Trabajo		D2. Responsabilidad		D3. Trabajo en equipo		D4.Identificación Institucional	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Válido	Nivel Bajo	24	24,0	21	21,0	21	21,0	29	29,0	28	28,0
	Nivel Medio	36	36,0	31	31,0	34	34,0	34	34,0	33	33,0
	Nivel Alto	40	40,0	48	48,0	45	45,0	37	37,0	39	39,0
	Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

fuelle: Elaboración propia con base de datos SPSS V.27

De la tabla 4, los datos recabados fueron materia de estudio para la variable dos; de los 100 profesionales a los cuales se les realizó la encuesta, el 40,0% mostraron un eficiente modo de desempeño laboral, 36,0% regular y 24,0% resaltaron deficiente nivel. La concordancia a sus dimensiones, se observó que en calidad de trabajo, y responsabilidad obtuvieron casi los mismos resultados ya que el nivel bajo se encuentra entre el 21,0% para ambos, el nivel medio entre el 31,0% y 34,0%, y como alto nivel entre 45,0% y 48,0%, en cuanto a dimensión trabajo en equipo e

identificación con el trabajo están en similar resultado ambos ya que el nivel alto oscila entre 37,0% y 39%, el nivel medio se encuentra entre 33,0% y 34%, y como nivel bajo 28,0% y 29,0%.

Se ultimó que el mayor número de profesionales que accedieron a la aplicación del instrumento declararon un eficaz desempeño laboral en el trabajo en: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo e identificación institucional. De la misma manera se pudo comprobar que un mínimo porcentaje de profesionales ostenta deficiente desempeño laboral.

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

HG Concurre correspondencia significativa, entre resiliencia y el desempeño laboral en los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo 2023.

Tabla 5

Grado de correlación entre resiliencia y desempeño laboral

Rho de Spearman		RESILIENCIA	DESEMPEÑO_LABORAL
RESILIENCIA	Coefficiente de correlación	1,000	.714**
	Sig. (bilateral)		0,038
	N	100	100
DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	.714**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,038	
	N	100	100

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

fuelle: Elaboración propia con base de datos SPSS

V.27

Con la tabla 5 se obtuvieron los efectos, manifestaron que la cuantía de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis general planteada, y se rechaza la hipótesis nula, esto nos hace entender que hay una correspondencia significativa entre las variables de resiliencia y desempeño laboral. En ese sentido se demuestro que el valor del coeficiente de correlación es 0.714^{**} , lo que indica que la relación entre variables es directa y se determina que existe una correlación de grado alto.

En todo lo manifestado líneas arriba, se puede afirmar con un 99% de confiabilidad que existe una relación positiva alto entre Resiliencia y Desempeño Laboral, de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo 2023.

Hipótesis específica 1

H1 Si existe correlación reveladora entre la constancia y desempeño laboral de los profesionales de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.

Tabla 6

Calidad de correlación entre la constancia y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL	CONSTANCIA
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,568**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
CONSTANCIA	Coeficiente de correlación	,568**	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Para la tabla 6 se determinaron las deducciones de la misma prueba aplicada para todos los anteriores obteniendo un significancia de valor bilateral a $0.000 < 0.05$, se admite la hipótesis concreta diseñada, entendiéndose que hay correlación reveladora de la dimensión constancia y la variable desempeño laboral; de la misma manera, muestra el valor del factor de correlación es 0.568^{**} , con el cual establece que existe una reciprocidad positiva moderada, del mismo modo la relación entre variable y dimensión es directa.

Hipótesis específica 2

H2 Si concurre dependencia significativa de compromiso y desempeño laboral de los profesionales de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.

Tabla 7

Valor de correlación de compromiso y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL	COMPROMISO
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,588**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
COMPROMISO	Coefficiente de correlación	,588**	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

En cuanto a la tabla 7 se precisa que los efectos presentaron un valor de importancia bilateral es $0.000 < 0.05$, por ello, se reconoce la hipótesis concreta, es decir, que perdura una analogía propia entre compromiso y desempeño laboral, en ese sentido, evidenciándose que el valor del factor de similitud es 0.588^{**} , el cual establece que posee correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 3

H3 Si evidencia relación explicativa de emoción y desempeño laboral de los profesionales de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.

Tabla 8

Categoría de correlación de emoción y desempeño laboral

		DESEMPEÑO_LABORAL	EMOCION
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,492**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
EMOCION	Coefficiente de correlación	,492**	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Finalmente, en la tabla 8 se observó que las deducciones de dicha prueba no paramétrica, mostraron una significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, por lo que se asiente la hipótesis específica, con este resultado se afirma que preexiste una dependencia significativa de emoción y desempeño laboral, demostrando que el aspecto de la cifra de semejanza es 0.492^{**} , presentando evidencias de una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Cuando hablamos del objetivo general diseñado, en el que propusimos crear la dependencia entre la resiliencia y desempeño laboral de los prestadores de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023, podemos determinar mediante el análisis narrativo en la tabla 1 en la que se establece que el 45,0% de los profesionales afirmaron tener un nivel alto de resiliencia, el 37,0% de servidores de salud mostraron un nivel medio y finalmente el 18,0% adquirieron un nivel bajo de la misma; en la tabla 2 se determina que el 40,0% del total de encuestados exhibieron un nivel eficiente de ejercicio laboral, el 36,0% un nivel regular y el 24,0% tuvieron un nivel deficiente. Para el análisis inferencial haciendo uso de la prueba no paramétrica de Rho Spearman la tabla 3 nos demuestra un valor de significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo tanto, hay una relación propia entre las variables de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de la salud de la institución en mención. En la misma forma el valor del coeficiente de correlación es 0.714^{**} , lo que demuestra que la analogía entre variables es directa y se comprueba que existe una correlación de grado alto; estos resultados asumieron parecido con la publicación realizada por Contreras et al. (2021), quienes enunciaron que concurre una positividad de correlación de ambas variables que están en estudio es decir resiliencia y desempeño laboral, teniendo en cuenta que utilizaron en promedio una muestra entre 100 y 112 personas, al analizar los resultados obtenidos del estudio ejecutado por Díaz, C. y Barra, E. (2017) se observa que ellos llegaron a obtener resultados indicando que el nivel de resiliencia es comparativamente alto, contrario al nivel de satisfacción laboral que es mínimo, la relación efectiva indicadora entre resiliencia y satisfacción laboral en la muestra de

profesionales estudiados, lo cual mostraría que las características de la resiliencia serían integrantes que permiten que los docentes trasciendan satisfacción de su desempeño laboral a pesar del difícil escenario en el cual desempeñan su rol, del mismo modo los resultados obtenidos son similares a los de Mestanza (2022), expusieron que el valor de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, se evidencia una analogía explicativa entre las variables capacidad de resiliencia y desempeño laboral. De la misma manera, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0.829^{**} , lo cual determina que existe una similitud positiva dinámico; del mismo modo al revisar la investigación de Casimiro (2022) se encontró semejanza ya que el 16,2% de los empleados presentó resiliencia baja, 26,3% moderada y 57,5% alta, asimismo, el 12,5% presentó desempeño laboral bajo, 40% medio y 47,5% alto. Los resultados expresan que existe correlación significativa entre resiliencia y las dimensiones del desempeño laboral.

Se tuvo como primer objetivo específico, mencionar la correspondencia entre la constancia y el desempeño laboral de los empleados de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023, mediante el análisis inferencial en la tabla 4 se comprobó un valor de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, por lo tanto quiere decir, que existe una relación reveladora entre la dimensión constancia y la variable desempeño laboral, en la misma forma mostraron que la cifra de correlación es 0.568^{**} , lo cual determina que existe una correlación positiva moderada, de la misma manera la relación entre variable y dimensión es directa; a nivel descriptivo en la dimensión constancia el 42,0% de los profesionales, demostraron un nivel alto, el 33,0% tuvieron un nivel medio y el 25,0% un nivel bajo, dichos resultados obtenidos tienen similitud con Mestanza (2022) quien tuvo como deducción de su correlación entre perseverancia y desempeño laboral

un total de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, por lo cual señala que preexiste una proporción reveladora de perseverancia y desempeño laboral, que el factor de correlación es 0.667^{**} , lo que comprueba que existe una correlación positiva moderada, así mismo se encontró similitud con Verona (2022), en el que se observó que existe una sociedad entre las dimensiones funciones, comportamiento y rendimiento con la variable calidad de servicio, concluyendo que el ejercicio profesional del empleado está acoplado con la calidad de servicio que se ofertan en el sector salud.

El segundo objetivo específico, señalar la familiaridad de compromiso y desempeño laboral de los expertos de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023, para dicho objetivo se puede evidenciar en cuanto al análisis descriptivo que el 43,0% de los profesionales indicaron un promedio alto, el 41,0% rango medio y el 16,0% bajo, para el tema inferencial se expusieron un valor de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, y como en el objetivo específico uno muestra una dependencia explicativa de compromiso y desempeño laboral, del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0.588^{**} , fijando que coexiste una reciprocidad positiva moderada, este análisis tiene aproximación con Granero (2016) ya que determinó que los licenciados que apreciaron mejor sus circunstancias de trabajo, expresaron una visión de su trabajo en términos agrupados al cuidado, eficacia, buenas relaciones sociales, compañerismo, compromiso y responsabilidad, dichas profesionales calificaron peor sus condiciones de trabajo, hablaban de agotamiento, malos escenarios socioeconómicos, malestar y sobrecarga; de acuerdo a la investigación desarrollada por Quintana, et al. (2016) encuentra una relación ya que las Lic. en Enfermería según la forma de convenio laboral, la calidad de vida en el trabajo fue

más en las personas con contrato indefinido ($p=0.007$), que no realizan otra actividad remunerada ($p=0.046$), con diferencias en la calidad de vida en el trabajo, según la institución en donde ejercen su profesión ($p=0.001$), teniendo como premisa que el profesional en salud tiende a averiguar alternativas de solución para superar los retos que se presenten y en ese sentido mejorar su vida diaria, a raíz de ello también se encontró similitud con López(2018), dichos deducciones hacen resaltar que preexiste un trato positivo y considerable ($\rho=0.732$; $p<0,05$), entre calidad de vida laboral y la práctica laboral como la inteligencia de las licenciadas en enfermería de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, cabe señalar que a mayor calidad de vida laboral mayor desempeño laboral, de manera opuesta se pudo identificar en Armanqui, R. y Sarmiento, M. (2017) que existe un mayor porcentaje de motivación y compromiso bajo de parte de las enfermeras encuestadas que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital de Arequipa.

Como tercer objetivo específico se tuvo nombrar el nexo entre la emoción positiva y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023. Al ser analizado de manera descriptiva se obtuvo que la dimensión emoción positiva en los empleados públicos asistenciales obtuvieron que el 38,0% expresaron rango alto, el 36,0% mostraron un aspecto medio y el 26,0% tuvieron un promedio bajo; en cuanto a lo inferencial se observó al igual que el objetivo anterior a este obtuvieron el valor del coeficiente de correlación es 0.492^{**} , por ello queda determinada que existe una correlación efectiva moderada, y en cuanto a la prueba de Spearman expusieron un valor de importancia bilateral es $0.000 < 0.05$, quiere decir, que se percibe una concordancia significativa entre la dimensión de emoción y la

segunda variable en estudio. De la condición, presenta que el coeficiente de correlación es 0.492**, lo cual establece que coexiste una correlación positiva moderada, teniendo una aproximación con Liang y Cao (2021), cuyo estudio demostró que la resiliencia de los empleados se encuentra asociada ciertamente con la resiliencia organizacional; Los efectos indirectos de resiliencia de los empleados y la de la organizacional a través del afrontamiento centrado en el problema y el afrontamiento centrado en la emoción fueron estadísticamente significativos; Cabe mencionar que resiliencia gerencial moderó positivamente la relación entre la resiliencia de los empleados y el afrontamiento centrado en las emociones, y también moderó el efecto indirecto de la resiliencia de los empleados en la resiliencia organizacional a través del afrontamiento centrado en las emociones, en Armanqui, R. y Sarmiento, M. (2017) sostienen en el trabajo realizado que existe un nivel bajo de motivación y compromiso siendo el 88.9% del total de encuestados el porcentaje con motivación baja, de parte de las enfermeras encuestadas que laboran en el Centro Quirúrgico del mencionado nosocomio.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo 2023, dieron a conocer los resultados, existiendo una correspondencia significativa entre ambas variables, resiliencia y desempeño laboral. También muestran un factor de correlación de 0,714**, lo que indica que la relación evidenciada entre las variables es directa y altamente correlacionada.

Segunda. Se acepta una asociación significativa entre constancia y la variable desempeño laboral, en el cual muestra que su similitud 0.568**. Quiere decir que es sobriamente efectiva, así como una relación directa.

Tercera: Nótese que existe una analogía reveladora con compromiso y desempeño laboral. Siendo su reciprocidad de 0,588**, lo que precisa que es auténtica moderada.

Cuarta: Los resultados determinan una correlación significativa entre emoción y desempeño laboral. De manera similar, el coeficiente de semejanza es 0,492**, es una analogía moderadamente real.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. La autoridad de personal debe considerar un programa de acciones para el desarrollo de actividades de confraternidad (deporte, danza, teatro, capacitaciones), entre todos los competitivos de salud que pertenecen a la IPRESS chilca, Huancayo, teniendo como base que a mayor resiliencia el desempeño laboral mejora, el cual cada actividad debe tener un incentivo para el trabajador.

Segunda. Se recomienda a la jefatura de talento humano coordinar con el área de salud ocupacional realizar monitoreos periódicos que permitan una evaluación de los competitivos de salud, donde se considere el estado anímico del servidor ya que influye en sus labores cotidianas.

Tercera. El área de capacitaciones, debe incidir en la aplicación de talleres a los colaboradores, en temas de compromiso personal para así poder mejorar el nivel de desempeño laboral.

Cuarta. La emoción positiva en los trabajadores, debe ser fortalecida a través de charlas semanales antes del inicio de sus labores o establecer horarios, para la realización de pausas activas y dinámicas personales, que permitan elevar el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Arias, J. L. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J. L., Holgado, J., Tafur, T. L. y Vasquez, M. J. (2022). Metodología de la investigación: El método Arias para realizar un proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Armanqui, R. y Sarmiento, M. (2017). Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa Julio – 2017 [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/d212acc6-5439-4c83-a7d9-8b6670e1ab0a>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3^o ed.). Grupo editorial patria.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Casimiro Lazaro, (2022). Resiliencia y desempeño laboral en trabajadores del Hospital de Apoyo Huarmey-2021 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [orcid.org/ 0000-0002-1694-2989](https://orcid.org/0000-0002-1694-2989)
- Chiavenato I. (2016). Gestión del talento humano. Mc Graw Hill. (3.a. ed. Vol.1542). México. Recuperado de: https://www.academia.edu/37288032/GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_3ra_EDICION

- Chrysani, A., Kalogerakis, P. y Katsis, A. (2017). The road to resilience: Breaking the cycle of disadvantage. *Educational Journal of the University of Patras UNESCO Chair*, 4(1), 71-82. <https://doi.org/10.26220/une.2785>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec). (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. Reglamento RENACYT. Lima, Lima, Perú. Retrieved from <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2897>
- Contreras, R., Valle, D. y Canales, R. (2021). Resiliencia y desempeño de las pyr en la era de la COVID-19. *Estudios Gerenciales*, 37(158). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4291>
- Di Monte C, Monaco S, Mariani R, Di Trani M (2021) From Resilience to Burnout: Psychological Features of Italian General Practitioners During COVID-19 Emergency. *Front Psychol*. 2020 [citado 6 de Nov 2020];11. 2476 Disponible en: <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2020.567201> DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.567201>
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comunidad de Machali. Disponible en <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Edén, M. (2016). La pirámide de motivación de Maslow y cómo aplicarla al entorno laboral recuperado de <https://www.aguaeden.es/blog/la-piramide-de-motivacion-de-maslow-y-como-aplicarla-al-entorno-laboral>.
- Fernández (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las

investigaciones científicas. *Revista Cubana de medicina militar*, 48(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011

Gómez, A., Almeida M., Nora A. (2016) La resiliencia del docente como factor crucial para Superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Tendencias pedagógicas* nº28 2016. pp. 167-179. Recuperado:
<https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/download/3831/5211>

Granero, A. (2016). *Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora* (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona. España. Recuperado de
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/113788/1/AGL_TESIS.pdf

Grotberg, Edith (1996). Guía de promoción de la resiliencia en los niños para fortalecer el espíritu humano.
https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=1927

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación.

Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
<https://virtual.cuautilan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hoşgör, H, Dörktepe, Z., & Sağcan, H. (2020). The effect of Covid-19 anxiety on the professional performances of emergency medical health services staff and demographic differences. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 7(3). Disponible en:
<https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/en/covidwho-1011899>

Hou, J., He, Y., Zhao, X., Thai, J., Fan, M., Feng Y., & Huang L. (2020). The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: a nationwide study in China. *Psychology, Health & Medicine*, 25 (9), 1106-1118. Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/cphm20>

Institute HearMath. (2017). Construyendo resiliencia personal. *Revista hearMath*. Recuperado de: <https://www.ccc.org.co/file/2017/11/RESILIENCIA-BPR-Guide-Spanish.pdf>

Jara Martínez, (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, 2018 Universidad del Zulia, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43–62. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>

Lage, A. (2018). Ciencia y Soberanía: Los retos y las oportunidades. *Educación M Superior*, 15(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412001000200008

Liang, F. y Cao, C. (2021). Linking Employee Resilience with Organizational Resilience: The Roles of Coping Mechanism and Managerial Resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 14. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S318632>

López, J., Camal, M., y Galicia, W. (abril, 2018). Evaluación Del Desempeño Laboral Y Su Incidencia en La Productividad en Las Tortillerías De La Localidad De Escárcega. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 13(1), 317–327

López, L. (2018). Población, muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(8).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22

López Marticorena, (2018). Calidad de Vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [Lopez_MIMG..pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

Louwerse, M. (2022). La diferencia entre la investigación básica y aplicada es el tiempo. Recuperado de [La diferencia entre la investigación básica y aplicada es el tiempo | Psychology Today en español](#)

Marín, I. (2020). Métodos y técnica de investigación.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>.

Mateo, S. (2021). Relación entre resiliencia psicológica y desempeño laboral en profesionales. Recuperado de:
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13871>

Meztanza Sánchez, (2022). Capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de la Convención, Cuzo-2022 [tesis de

maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
(Orcid.org/0000-0003-4223-8191)

Ministerio de Salud. (2020). Documento Técnico Plan de salud mental Perú, 2020-2021. Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 363-2020 5 de junio. Lima. Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>

Oliveira, L. y Sala E. (2021). Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200151

Pan American Health Organization (2020). Informe anual 2020. La salud universal y la pandemia. Sistemas de Salud resilientes. *Revista Pan American Journal of Public Health*. Epub 15 de octubre de 2021.

Pérez Villanueva, T. (2020). Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] de pregrado, Universidad Complutense de Madrid]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72566/Perez_z_VTI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quintana, M., Paravic, T. y Sáenz, K. (2016). Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 24, 1-8. Disponible en DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>.

- Riera, Á., Vera, F., & Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 7, 1–12. Recuperado de: <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156>
- Rogel, E., y Urquiza, J. (2019). Aproximación teórica a la resiliencia en las organizaciones financieras. Revista de ciencias sociales, 25 (2), 112- 119. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025996>
- Romero, H., Real, J. J., Ordoñez, J. L., Gavino, G. E. y Saldarriaga G. (2021). Metodología de la Investigación. Edicumbre Editorial Corporativa https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/articulo/view/22/29
- Sánchez, Y. (2017). La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones. Recuperado de <https://www.gerencie.com/laevaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-lasorganizaciones.html>
- Sampieri, R. H. y Mendoza Torres C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México. Recuperado de [Metodología de la Investigación -sampieri- 6ta EDICION.pdf - Google Drive.](#)
- Schmall, M. (2020). Libro de práctica máxima resiliencia. Recuperado de: https://matthiasschmal.com/?page_id=1999

Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2020). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

Sperling, D. (2021). Ethical dilemmas, perceived risk, and motivation among nurses during the COVID-19 pandemic. *Nursing Ethics*, 28(1). <https://n9.cl/dcfp>

Tarqui, C. y Quintana, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao– Perú. *Revista de Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1). Recuperado de: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>

Torres, E., Fretel, N., Coral, M., y Ramírez, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp. *Vive Revista de Salud*, 4(10), 64-71. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432021000100064&script=sci_arttext

Vallejo, M. (2018). *El diseño de la investigación*. <https://n9.cl/6toe>

Verona Bernal, (2020). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal de un centro de salud de Amazonas. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92929>

Yabar, K. (2016). Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red la molina – Cieneguilla. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2593>

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de operacionalización

VARIABLE 1: Resiliencia

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
Es el proceso para poder afrontar los conflictos, circunstancias difíciles que se presentan en el día a día , logrando con ello mantener la calma, fortaleza, claridad, compostura que nos ayuden a poder enfrentar situaciones de crisis y saber sobrellevarlas, con ello verlas como una oportunidad que ayudan al crecimiento personal y profesional (Schmall,2020)	Es la capacidad del profesional de salud superar situaciones complicadas. Se medirá a través de un cuestionario de 18 ítems	Satisfacción personal	Reconocimiento profesional	1 - 5	(1)Nunca	Nivel Bajo 14 a 18
			Sueldo		(2)Casi nunca	Nivel Medio 19 a 21
			Logro de metas		(3)A veces	Nivel Alto 22 a 24
		Constancia	Capacidad de recuperación	6 - 10	(4)Casi siempre	Nivel Bajo 15 a 18
			Adaptación al cambio		(5)Siempre	Nivel Medio 19 a 21
			Solución de conflictos		Nivel Alto 22 a 24	
		Compromiso	Identificación del conflicto	11 - 15		Nivel Bajo 11 a 20
			Toma de decisiones		Nivel Medio 21 a 22	
			Adaptación		Nivel Alto 23 a 25	
		Emoción positiva	Manejo de emociones	16 - 20		Nivel Bajo 16 a 20
			Autoestima		Nivel Medio 21 a 22	
					Confianza	

VARIABLE 2: Desempeño Laboral

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
El desempeño laboral es el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, una posición o una función, que debe orientarse de tal manera que satisfaga las demandas de los ciudadanos y logre el objetivo institucional de la institución para la que labora.	Son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden medirse por su nivel de contribución a la entidad, en donde las personas están trabajando para lograr resultados requeridos por la institución, los mismos que satisfacen la necesidad de existencia, relación y crecimiento que serán medidos en un cuestionario de 24 ítems.	Calidad del trabajo	<u>Trabajo eficiente</u>	1 - 6	(1)Nunca	Nivel Bajo 18 a 24
			<u>Trabajo eficaz</u>		(2)Casi nunca	Nivel Medio 25 a 27
			<u>Interés en fortalecer capacidades</u>		(3)A veces	Nivel Alto 28 a 30
		Responsabilidad laboral	<u>Cumplimiento de Indicadores</u>	7 - 12	(4)Casi siempre	Nivel Bajo 15 a 24
			<u>Cumplimiento oportuno de tareas asignadas</u>		(5)Siempre	Nivel Medio 25 a 27
			<u>Puntualidad</u>		Nivel Alto 28 a 30	
		Trabajo en equipo	<u>Interrelación multidisciplinaria</u>	13 - 18	Nivel Bajo 18 a 23	
			<u>Cumplimiento de Acuerdos</u>		Nivel Medio 24 a 25	
		Identificación institucional	<u>Lealtad en el trabajo</u>	19 - 24	Nivel Alto 26 a 30	
			<u>Participación activa en las actividades programadas</u>		Nivel Bajo 16 a 23	
<u>Respeto entre los trabajadores</u>	Nivel Medio 24 a 26					
						Nivel Alto 27 a 30

Anexo N° 02. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO N. ° 1- RESILIENCIA

Instrucciones:

La presente encuesta tiene como finalidad recabar información sobre resiliencia en los profesionales de salud para temas académicos que serán de entero anonimato, por lo que se les solicita lea y responda el cuestionario de la manera más sincera posible teniendo en cuenta la escala de calificación según Likert

1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4=Casi siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	----------------	------------

o	Ítems					
	Satisfacción personal					
	Generalmente recibo reconocimiento por parte de mis jefes cuando cumplo con las metas					
	Estoy conforme con el sueldo que percibo					
	A menudo le encuentro significado a mi vida					
	Es importante para mí cumplir con mis funciones					
	Resalto mis logros y metas personales					
	Constancia					
	Cuando planeo algo ocasionalmente lo realizo					
	Renuncio cuando las cosas parecen difíciles					
	Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes					
	No me desanimo rápidamente por los errores					
0	Cuando estoy en una situación difícil, encuentro una salida					
	Compromiso					
1	Identifico los problemas que suceden en mi entorno					

2	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.					
3	Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás.					
4	Soy capaz de salir de mi zona de confort					
5	En ocasiones busco alternativas de solución para superar los retos que se presentan					
Emoción positiva						
6	Generalmente me tomo las cosas con calma					
7	Me mantengo interesado(a) en las cosas					
8	Algunas veces me obligo a hacer las cosas, aunque no quiero					
9	Soy capaz de ver el lado positivo de un problema					
0	Acepto que hay personas a las que no les agrado					

CUESTIONARIO N.º 2- DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

La presente encuesta tiene como finalidad recabar información sobre desempeño laboral en los profesionales de salud para temas académicos que serán de entero anonimato, por lo que se les solicita lea y responda el cuestionario de la manera más sincera posible teniendo en cuenta la escala de calificación según Likert.

1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4=Casi siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	----------------	------------

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
1	Sigo las normas para desarrollar mi trabajo					
2	Demuestro iniciativa para realizar mis labores					
3	Hago uso de las medidas de bioseguridad al prestar un servicio					
4	Demuestro interés por fortalecer mis capacidades mediante capacitaciones					
5	El esfuerzo que realizo va acorde con los objetivos de mi institución.					
6	Existe monitoreo permanente en las labores que realizo por parte de mis jefes.					
Responsabilidad						
7	Cumplo con las metas u objetivos establecidos por la Institución.					
8	Resuelvo eficientemente y de forma calmada las dificultades en el trabajo					
9	Asumo con responsabilidad las funciones asignadas por mi jefe					
10	Siento que tengo la libertad de decidir cómo realizar mi trabajo					
11	Cumplo en las fechas establecidas las actividades encomendadas					
12	Llego puntualmente a mi centro de trabajo					
Trabajo en Equipo						

13	Existe buena comunicación entre los trabajadores de mi institución					
14	Mantengo una buena relación con mis compañeros					
15	Existe un buen clima laboral en la institución					
16	Me identifico fácilmente con los objetivos de equipo de trabajo					
17	Muestro una actitud positiva para integrarme a los grupos de trabajo					
18	Valoro y respeto las opiniones de mis compañeros frente a un conflicto					
Identificación Institucional						
19	Me siento satisfecho de trabajar en la institución					
20	La institución me inspira a dar lo mejor de mi					
21	Disfruto venir a trabajar todos los días a la institución					
22	Estoy orgulloso de poder decir que pertenezco a esta institución					
23	Participó activamente en todas las actividades que organiza la institución					
24	Me siento comprometido en dar, en ocasiones un esfuerzo adicional por el bien de la institución					

Anexo N°3. Consentimiento Informado

Yo, Katty Geanina Gavino Samaniego, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la resiliencia y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Micro Red de Salud Chilca.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Prestadora de Servicio Chilca, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

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

Riesgo (principio de no maleficencia)

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

Beneficios (principio de beneficencia)

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

Confidencialidad (principio de justicia)

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Katty Geanina Gavino Samaniego, email: kgavino@ucvvirtual.edu.pe

y docente Asesor Doctor Rojas Mori, Johnny Silvino email: jsrojasml2@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Katty Geanina Gavino Samaniego.

Nro. DNI: 40952554

Lugar, 15 mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 04. Matriz evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Resiliencia y Desempeño laboral en los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rosita Blanca Cárdenas Taipe
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Coordinación, Asistencial
Institución donde labora:	Universidad Continental
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la resiliencia en los profesionales de salud de la Ipress Chilca.
Autor (a):	Katty Gavino Samaniego
Procedencia:	Adaptado de Wagnild y Young (1993)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	IPRESS Chilca
Significación:	El cuestionario evalúa el nivel de resiliencia, consta de 20 ítems, que reflejan las dimensiones de (satisfacción personal, constancia, compromiso, emoción positiva).

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral en los profesionales de salud de la Ipress Chilca.
Autor (a):	Katty Gavino Samaniego
Procedencia:	Propia
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	IPRESS Chilca
Significación:	El cuestionario evalúa el nivel de resiliencia, consta de 24 ítems, que reflejan las dos dimensiones (calidad del trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo, identificación institucional).

4. Soporte técnico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Resiliencia	Satisfacción personal	Es la satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas.
	Constancia	Voluntad inquebrantable y continuada en la determinación de hacer una cosa o en el modo de realizarla.
	Compromiso	Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.
	Emoción positiva	Son aquellas que nos producen una sensación agradable o un sentimiento positivo.
Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permiten a estas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad.

	Responsabilidad laboral	Aquellas actividades que el patrón espera que la persona trabajadora lleve a cabo dentro de su jornada laboral y para las cuales se contrató, estas deben ser definidas como parte del análisis del puesto de trabajo.
	Trabajo en equipo	Es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.
	Identificación institucional	Es el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, ...

5. Presentación de instrumentos para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Resiliencia y desempeño laboral elaborado por Katty Geanina Gavino Samaniego en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel
3: Moderado nivel
2: Bajo Nivel
1: No cumple con el criterio

Dimensiones del instrumento resiliencia

- Primera dimensión: Satisfacción personal
 - Objetivos de la dimensión: Determinar el reconocimiento profesional a través de la mejora salarial por medio del cumplimiento de metas de los trabajadores.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

					Recomendaciones
Reconocimiento profesional	1	4	4	4	Ninguna
Sueldo	2	4	4	4	Ninguna
Logro de metas	3-5	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Constancia
- Objetivos de la dimensión: Identificar la capacidad permanente del personal profesional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de recuperación	6-7	4	4	4	Ninguno
Adaptación al cambio	8-9	4	4	4	Ninguno
Solución de conflictos	10	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Compromiso
- Objetivos de la dimensión: Conocer la relevancia del compromiso en los profesionales de salud.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación del conflicto	11	4	4	4	Ninguno
Toma de decisiones	12-13	4	4	4	Ninguno
Adaptación	14-15	4	4	4	Ninguno

- Cuarta dimensión: Emoción positiva
- Objetivos de la dimensión: Evaluar los niveles de autoestima y confianza en el manejo de emociones de los trabajadores.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de emociones	16	4	4	4	Ninguno
Autoestima	17-18	4	4	4	Ninguno
Confianza	19-20	4	4	4	Ninguno

Dimensiones del instrumento desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad en el trabajo
- Objetivos de la dimensión: Identificar la eficiencia y eficacia del trabajo para fortalecer las capacidades de los profesionales.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo eficiente	1-2	4	4	4	Ninguno
Trabajo eficaz	3	4	4	4	Ninguno
Interés en fortalecer capacidades	4-6	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Responsabilidad laboral
- Objetivos de la dimensión: Conocer el cumplimiento puntual de tareas asignadas al trabajador.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de indicadores	7-8	4	4	4	Ninguno
Cumplimiento oportuno de tareas asignadas	9-10	4	4	4	Ninguno
Puntualidad	11-12	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: Demostrar la interrelación existente entre los trabajadores de la IPRESS en el cumplimiento de acuerdos del equipo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación multidisciplinaria	13-15	4	4	4	Ninguno
Cumplimiento de acuerdos	16-18	4	4	4	Ninguno

- Cuarta dimensión: Identificación institucional
- Objetivos de la dimensión: Reconocer la lealtad con la institución de parte

de los trabajadores y respeto entre los mismos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad en el trabajo	19-22	4	4	4	Ninguno
Participación activa en las actividades programadas	23	4	4	4	Ninguno
Respeto entre los trabajadores	24	4	4	4	Ninguno



Rosita Blanca Cárdenas Taipe
DNI N° 40637658

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jhanet Vilia Mucha Soto
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Coordinación, Asistencial
Institución donde labora:	IPRESS Juan Parra del Riego
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la resiliencia en los profesionales de salud de la Ipress Chilca.
Autor (a):	Katty Gavino Samaniego
Procedencia:	Adaptado de Wagnild y Young (1993)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	IPRESS Chilca
Significación:	El cuestionario evalúa el nivel de resiliencia, consta de 20 ítems, que reflejan las dimensiones de (satisfacción personal, constancia, compromiso, emoción positiva).

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral en los profesionales de salud de la Ipress Chilca.
Autor (a):	Katty Gavino Samaniego
Procedencia:	Propia
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	IPRESS Chilca
Significación:	El cuestionario evalúa el nivel de resiliencia, consta de 24 ítems, que reflejan las dos

	dimensiones (calidad del trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo, identificación institucional).
--	--

4. Soporte técnico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Resiliencia	Satisfacción personal	Es la satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas.
	Constancia	Voluntad inquebrantable y continuada en la determinación de hacer una cosa o en el modo de realizarla.
	Compromiso	Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.
	Emoción positiva	Son aquellas que nos producen una sensación agradable o un sentimiento positivo.
Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permiten a estas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad.
	Responsabilidad laboral	Aquellas actividades que el patrón espera que la persona trabajadora lleve a cabo dentro de su jornada laboral y para las cuales se contrató, estas deben ser definidas como parte del análisis del puesto de trabajo.
	Trabajo en equipo	Es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los

		intereses personales a los objetivos del equipo.
	Identificación institucional	Es el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, ...

5. Presentación de instrumentos para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Resiliencia y desempeño laboral elaborado por Katty Geanina Gavino Samaniego en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel
3: Moderado nivel
2: Bajo Nivel
1: No cumple con el criterio

Dimensiones del instrumento resiliencia

- Primera dimensión: Satisfacción personal
- Objetivos de la dimensión: Determinar el reconocimiento profesional a través de la mejora salarial por medio del cumplimiento de metas de los trabajadores.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento profesional	1	4	4	4	Ninguna
Sueldo	2	4	4	4	Ninguna
Logro de metas	3-5	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Constancia
- Objetivos de la dimensión: Identificar la capacidad permanente del personal profesional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

					Recomendaciones
Capacidad de recuperación	6-7	4	4	4	Ninguno
Adaptación al cambio	8-9	4	4	4	Ninguno
Solución de conflictos	10	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Compromiso
- Objetivos de la dimensión: Conocer la relevancia del compromiso en los profesionales de salud.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación del conflicto	11	4	4	4	Ninguno
Toma de decisiones	12-13	4	4	4	Ninguno
Adaptación	14-15	4	4	4	Ninguno

- Cuarta dimensión: Emoción positiva
- Objetivos de la dimensión: Evaluar los niveles de autoestima y confianza en el manejo de emociones de los trabajadores.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de emociones	16	4	4	4	Ninguno
Autoestima	17-18	4	4	4	Ninguno
Confianza	19-20	4	4	4	Ninguno

Dimensiones del instrumento desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad en el trabajo
- Objetivos de la dimensión: Identificar la eficiencia y eficacia del trabajo para fortalecer las capacidades de los profesionales.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo eficiente	1-2	4	4	4	Ninguno
Trabajo eficaz	3	4	4	4	Ninguno

Interés en fortalecer capacidades	4-6	4	4	4	Ninguno
-----------------------------------	-----	---	---	---	---------

- Segunda dimensión: Responsabilidad laboral
- Objetivos de la dimensión: Conocer el cumplimiento puntual de tareas asignadas al trabajador.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de indicadores	7-8	4	4	4	Ninguno
Cumplimiento oportuno de tareas asignadas	9-10	4	4	4	Ninguno
Puntualidad	11-12	4	4	4	Ninguno

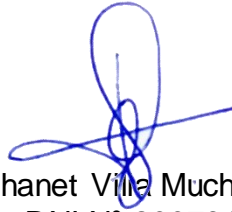
- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: Demostrar la interrelación existente entre los trabajadores de la IPRESS en el cumplimiento de acuerdos del equipo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación multidisciplinaria	13-15	4	4	4	Ninguno
Cumplimiento de acuerdos	16-18	4	4	4	Ninguno

- Cuarta dimensión: Identificación institucional
- Objetivos de la dimensión: Reconocer la lealtad con la institución de parte de los trabajadores y respeto entre los mismos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad en el trabajo	19-22	4	4	4	Ninguno
Participación activa en las	23	4	4	4	Ninguno

actividades programadas					
Respeto entre los trabajadores	24	4	4	4	Ninguno



Jhanet Villa Mucha Soto
DNI N° 20073142

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edith Silvia Pariona Salazar
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Jefatura, Coordinación, Asistencial
Institución donde labora:	Universidad Continental
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la resiliencia en los profesionales de salud de la Ipress Chilca.
Autor (a):	Katty Gavino Samaniego
Procedencia:	Adaptado de Wagnild y Young (1993)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	IPRESS Chilca
Significación:	El cuestionario evalúa el nivel de resiliencia, consta de 20 ítems, que reflejan las dimensiones de (satisfacción personal, constancia, compromiso, emoción positiva).

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral en los profesionales de salud de la Ipress Chilca.
Autor (a):	Katty Gavino Samaniego
Procedencia:	Propia
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	IPRESS Chilca
Significación:	El cuestionario evalúa el nivel de resiliencia, consta de 24 ítems, que reflejan las dos

	dimensiones (calidad del trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo, identificación institucional).
--	--

4. Soporte técnico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Resiliencia	Satisfacción personal	Es la satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas.
	Constancia	Voluntad inquebrantable y continuada en la determinación de hacer una cosa o en el modo de realizarla.
	Compromiso	Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.
	Emoción positiva	Son aquellas que nos producen una sensación agradable o un sentimiento positivo.
Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permiten a estas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad.
	Responsabilidad laboral	Aquellas actividades que el patrón espera que la persona trabajadora lleve a cabo dentro de su jornada laboral y para las cuales se contrató, estas deben ser definidas como parte del análisis del puesto de trabajo.
	Trabajo en equipo	Es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los

		intereses personales a los objetivos del equipo.
	Identificación institucional	Es el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, ...

5. Presentación de instrumentos para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Resiliencia y desempeño laboral elaborado por Katty Geanina Gavino Samaniego en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel
3: Moderado nivel
2: Bajo Nivel
1: No cumple con el criterio

Dimensiones del instrumento resiliencia

- Primera dimensión: Satisfacción personal
 - Objetivos de la dimensión: Determinar el reconocimiento profesional a través de la mejora salarial por medio del cumplimiento de metas de los trabajadores.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento profesional	1	4	4	4	Ninguna
Sueldo	2	4	4	4	Ninguna
Logro de metas	3-5	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Constancia
 - Objetivos de la dimensión: Identificar la capacidad permanente del personal profesional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

					Recomendaciones
Capacidad de recuperación	6-7	4	4	4	Ninguno
Adaptación al cambio	8-9	4	4	4	Ninguno
Solución de conflictos	10	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Compromiso
- Objetivos de la dimensión: Conocer la relevancia del compromiso en los profesionales de salud.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación del conflicto	11	4	4	4	Ninguno
Toma de decisiones	12-13	4	4	4	Ninguno
Adaptación	14-15	4	4	4	Ninguno

- Cuarta dimensión: Emoción positiva
- Objetivos de la dimensión: Evaluar los niveles de autoestima y confianza en el manejo de emociones de los trabajadores.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de emociones	16	4	4	4	Ninguno
Autoestima	17-18	4	4	4	Ninguno
Confianza	19-20	4	4	4	Ninguno

Dimensiones del instrumento desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad en el trabajo
- Objetivos de la dimensión: Identificar la eficiencia y eficacia del trabajo para fortalecer las capacidades de los profesionales.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo eficiente	1-2	4	4	4	Ninguno
Trabajo eficaz	3	4	4	4	Ninguno

Interés en fortalecer capacidades	4-6	4	4	4	Ninguno
-----------------------------------	-----	---	---	---	---------

- Segunda dimensión: Responsabilidad laboral
- Objetivos de la dimensión: Conocer el cumplimiento puntual de tareas asignadas al trabajador.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de indicadores	7-8	4	4	4	Ninguno
Cumplimiento oportuno de tareas asignadas	9-10	4	4	4	Ninguno
Puntualidad	11-12	4	4	4	Ninguno

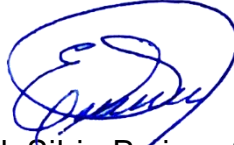
- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: Demostrar la interrelación existente entre los trabajadores de la IPRESS en el cumplimiento de acuerdos del equipo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación multidisciplinaria	13-15	4	4	4	Ninguno
Cumplimiento de acuerdos	16-18	4	4	4	Ninguno

- Cuarta dimensión: Identificación institucional
- Objetivos de la dimensión: Reconocer la lealtad con la institución de parte de los trabajadores y respeto entre los mismos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad en el trabajo	19-22	4	4	4	Ninguno
Participación activa en las actividades programadas	23	4	4	4	Ninguno

Respeto entre los trabajadores	24	4	4	4	Ninguno
--------------------------------	----	---	---	---	---------



Edith Silvia Pariona Salazar
DNI N° 20400609

Anexo N° 06. Matriz de consistencia

Título: Desempeño laboral y resiliencia en profesionales de salud de la IPRESS de Chilca, Huancayo, 2023.

Problemas	Objetivos	Hipotesis	Variables e Indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipotesis General	Variable 1: Resiliencia				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre la resiliencia y desempeño laboral del personal de salud en la IPRESS Chilca, Huancayo 2023?	Establecer la relación entre la resiliencia y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.	Existe relación relevante, entre la resiliencia y el desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.	Constancia	Capacidad de recuperación	1-6	(1) Nunca	Nivel Bajo 15 a 18
				Adaptación al cambio		(2) Casi nunca	Nivel Medio 19 a 21
				Solución de conflictos		(3) A veces	Nivel Alto 22 a 24
			Compromiso	Identificación del conflicto	7-12	(4) Casi siempre	Nivel Bajo 11 a 20
				Toma de decisiones		(5) Siempre	Nivel Medio 21 a 22
				Adaptación		Nivel Alto 23 a 25	
1. ¿Qué nexos existen entre la constancia y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023?	a) Mencionar la correlación entre la constancia y el desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.	a) Si existe conexión importante entre la constancia y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.	Emoción positiva	Manejo de emociones	13-18		Nivel Bajo 16 a 20
				Autoestima			Nivel Medio 21 a 22
				Confianza			Nivel Alto 23 a 24

Problema General	Objetivo General	Hipotesis General	Variable 2 : Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o rangos
2. ¿Qué enlace existe entre el compromiso y el desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023?, Chilca, Huancayo, 2023.	b) Señalar el vínculo entre el compromiso y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.	b) Si existe vínculo preponderante entre el compromiso y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.	Calidad en el trabajo	Trabajo eficiente	1-6	(1) Nunca	Nivel Bajo 18 a 24
				Trabajo eficaz		(2) Casi nunca	Nivel Medio 25 a 27
			Responsabilidad laboral	Interés en fortalecer capacidades	7-12	(3) A veces	Nivel Alto 28 a 30
				Cumplimiento de Indicadores		(4) Casi siempre	Nivel Bajo 15 a 24
3. ¿Qué relación existe entre la emoción positiva y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023?	c) Nombrar el nexo entre la emoción positiva y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.	c) Si existe relación significativa entre la emoción positiva y desempeño laboral de los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023.	Trabajo en equipo	Cumplimiento oportuno de tareas asignadas	13-18	(5) Siempre	Nivel Medio 25 a 27
				Puntualidad		Nivel Alto 28 a 30	
			Identificación institucional	Interrelación multidisciplinaria	19-24		Nivel Bajo 18 a 23
				Cumplimiento de Acuerdos		Nivel Medio 24 a 25	
				Lealtad en el trabajo		Nivel Bajo 16 a 23	
				Participación activa en las actividades programadas		Nivel Medio 24 a 26	
Respeto entre los trabajadores	Nivel Alto 27 a 30						

Diseño de Investigación	Población y muestra	Tecnicas e instrumentos	Metodo de nalisis de datos:
Enfoque: cuantitativo Tipo: básico Diseño: no experimental	Población: 100 profesionales de la salud	Variable 1: Resiliencia	Análisis descriptivo e inferencial.
	Muestra: Censal, 100 colaboradores	Variable 2: Desempeño laboral	
	Muestreo: no probabilístico		

Anexo 07. Confiabilidad Tabla de Cronbach

Cuestionario variable 01

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Encuestados	Satisfaccion Personal					Constancia					Compromiso					Emocion Positiva					Suma
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	88
2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	94
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	88
4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	3	79
5	1	2	2	4	4	2	5	2	3	3	2	4	2	2	2	5	5	2	5	2	59
6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	65
7	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	88
8	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	82
9	3	2	2	5	2	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	5	2	51
10	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3	78
VAR	1,04	1,3	1,4	0,3	0,9	1,44	0,4	1,29	1,21	0,29	1,3	1,1	1,6	1,3	1,3	1,29	0,4	1,29	0,81	1,41	

21,3 182,6

Aplicando Fórmula

Numero de items del cuestionario	20
Sumatoria de varianza de los items	21,34
Varianza suma total de los items	182,56

Coefficiente de Alfa de Cronbach - Confiabilidad **0,93**

Cuestionario variable 02

Confiabilidad Alfa de Cronbach																														
Encuestados	Calidad de Trabajo						Responsabilidad						Trabajo en Equipo						Identificación Institucional					Suma						
	1	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3		5	5	5	3	2	4
2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	106
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	1	3	1	5	93
4	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	1	3	3	71
5	2	2	2	5	5	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	5	5	2	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	79
6	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	5	2	5	4	4	4	4	4	102	
7	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3	3	3	98	
8	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	2	4	2	64	
9	2	1	2	2	4	2	3	2	2	5	2	2	2	1	2	2	4	2	5	2	4	3	3	5	5	4	4	4	93	
10	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	93	
VAR	1,64	1,3	1,3	1,3	0,4	1,29	1,04	1,29	1,44	0,29	0,9	1,4	1,6	1,3	1,3	1,29	0,4	1,29	0,81	1,41	1,09	1,05	1,16	1,56						

27,8 185,61

Aplicando Fórmula

Numero de items del cuestionario	24
Sumatoria de varianza de los items	27,79
Varianza suma total de los items	185,61

Coeficiente de Alfa de Cronbach - Confiabilidad 0,89

Anexo N° 08. Prueba de Confiabilidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Resiliencia	0,100	100	0,016
Desempeño_Laboral	0,100	100	0,015

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo N° 09. Autorización de uso de nombre de la identidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
C.S. CHILCA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos M.C. ROBERT M. QUINTANILLA CASTILLA	DNI: 46065995

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de salud de la IPRESS Chilca, Huancayo, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Katty Geanina Gavino Samaniego	DNI: 40952554

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chilca. 01 de junio del 2023

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

M.C. Robert M. Quintanilla Castilla
JEFE DE LA UNIDAD DE SALUD CHILCA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de salud de la Ipress Chilca, Huancayo, 2023.", cuyo autor es GAVINO SAMANIEGO KATTY GEANINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 06- 08-2023 18:05:42

Código documento Trilce: TRI - 0632118