



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de
enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Zegarra Serna, Ana Francessca (orcid.org/0009-0005-7277-2522)

ASESORES:

Mg. Jaimes Velasquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

Mg. Berastain Merino, Hector Hellmuth (orcid.org/0000-0002-3228-2984)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Le dedico el resultado de este trabajo a Dios y mi familia. Principalmente, a mi madre que me brinda su apoyo y soporte siempre. Gracias por enseñarme a afrontar las circunstancias y dificultades. Me ha enseñado a ser la persona que soy hoy, con principios, valores, perseverancia y mucho empeño.

También quiero dedicarle este trabajo a mi pareja ya que siempre estuvo animándome para no declinar en ningún momento. Por último, quiero dedicarle este trabajo a mi colegas y compañeros de trabajo, por la paciencia y comprensión para el desarrollo del mismo, sin duda, sin la ayuda de ellos, esto no sería una realidad.

Agradecimiento

Agradezco a todos y cada una de las personas que me han incentivado, apoyado y respaldado durante el desarrollo de esta tesis. Cada uno, desde sus perspectivas, colaboraron de manera real y transparente para poder culminar con este esfuerzo y así seguir en mi camino de desarrollo profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	5
Índice de figuras	6
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023	29
Tabla 2 Capacidad de resiliencia en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023	30
Tabla 3 Desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023	31
Tabla 4 Capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Capacidad de resiliencia en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023	30
Figura 2 Desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023	31
Figura 3 Capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023	32

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023. Metodología: El estudio fue de tipo básico, método cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Resultados: La capacidad de resiliencia de enfermería es medio 50%, alto 28.7% y bajo 21.3%; según dimensiones perseverancia es medio 63.7%, bajo 20% y alto 16.3%; compromiso es medio 46.3%, alto 42.5% y bajo 11.2%; significado es bajo 40%, medio 31.3% y alto 28.7%; y emoción positiva es medio 51.2%, alto 26.3% y bajo 22.5%. El desempeño laboral en los profesionales de enfermería es eficiente 55%, regular 28.7% y deficiente 16.3%; según dimensiones calidad de trabajo es regular 48.8%, eficiente 30% y deficiente 21.3%; responsabilidad es regular 90%, y deficiente 10%; trabajo en equipo es regular 83.8%, eficiente 8.8% y deficiente 7.5%; y compromiso institucional es regular 93.8%, deficiente 5% y eficiente 1.3%. Conclusiones: La Prueba de Correlación de Spearman, $Rho = 0.658$, evidencia una correlación positiva moderada, con un $p\text{-valor} = 0.015 (< 0.005)$; entonces, existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Palabras clave: *Capacidad de resiliencia, desempeño laboral, profesionales de enfermería*

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between the resilience capacity and work performance in nursing professionals in a National Hospital of Lima - 2023. Methodology: The study was of a basic type, quantitative, descriptive method, non-experimental, cross-sectional and correlational design. Results: Nursing resilience capacity is medium 50%, high 28.7% and low 21.3%; According to dimensions, perseverance is medium 63.7%, low 20% and high 16.3%; commitment is medium 46.3%, high 42.5% and low 11.2%; meaning is low 40%, medium 31.3% and high 28.7%; and positive emotion is medium 51.2%, high 26.3% and low 22.5%. work performance in nursing professionals is efficient 55%, regular 28.7% and deficient 16.3%; According to dimensions, quality of work is regular 48.8%, efficient 30% and deficient 21.3%; responsibility is regular 90%, and deficient 10%; teamwork is regular 83.8%, efficient 8.8% and deficient 7.5%; and institutional commitment is regular 93.8%, deficient 5% and efficient 1.3%. Conclusions: The Spearman Correlation Test, $Rho = 0.658$, shows a moderate positive correlation, with a p-value = 0.015 (< 0.005); then, there is a significant relationship between resilience capacity and job performance in nursing professionals.

Keywords: *Resilience capacity, job performance, nursing professionals*

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la resiliencia en los enfermeros es moderada, representada con un 66.7% y está asociado a un desempeño laboral regular con un 65.2%; siendo esta fundamental para mantener un equilibrio estable que se desarrolla en un contexto de adversidad, que representa una adaptación positiva y un manejo exitoso de los eventos y desafíos; es decir, poseen una firme aceptación de la realidad y valores profundos, así como gran capacidad para improvisar y adaptarse a cambios significativos (OMS, 2022).

En Latinoamérica, la resiliencia de enfermería es regular, ya que representa un 62.5% y repercute en un desempeño laboral favorable en un 66.7%; este primer concepto como elemento clave del capital positivo frente a los desafíos; es decir, adoptan una actitud positiva para encontrar soluciones a los problemas, mientras los enfermeros con baja resiliencia son susceptibles a las emociones negativas y evitan los problemas, lo que les dificulta recuperarse de la adversidad y reduce su desempeño laboral (OPS, 2022).

En el Perú, la resiliencia en enfermería es alta con un 60.5% y el desempeño laboral regular con un 66.9%; enfatizando un estado mental estable frente a la adversidad y desafíos de la vida; por lo tanto, la resiliencia es capaz de contrarrestar el estrés y mantener un esfuerzo laboral satisfactorio, se enfocan en el trabajo con esfuerzo sostenido y claro interés en las metas, por lo que busca alcanzar la satisfacción laboral y mantener el compromiso organizacional. (MINSA, 2022).

La resiliencia es una habilidad desarrollable y enseñable que ayuda a recuperarse de las adversidades y continuar funcionando por encima de normas, aunque exista la lucha contra los efectos negativos en el trabajo, como es el estrés laboral, teniendo a la par unos efectos organizacionales positivos, como la motivación laboral a través de la resiliencia, por lo que una mayor resiliencia se asocia a un mejor desempeño (Handini, et al; 2020).

Por todas estas razones, la resiliencia conduce al desempeño laboral, que es el impulso que genera juicios y conductas dirigidos a un fin y que determina la dirección, intensidad y persistencia de las fuerzas internas individuales que surgen de la enfermera y su entorno para iniciar el trabajo y determinar así su

forma, dirección, intensidad y duración. (Kašpárková, et al; 2018).

Así mismo, la resiliencia se refiere a la capacidad de recuperarse de un desafío físico, emocional o social; indica que tiene la capacidad humana para adaptarse frente a la desgracia, infortunio, obstáculos y situaciones angustiantes de la vida; por ende, el desempeño es diferente de la resiliencia y se basa en un impulso interno en lugar de ser estimulada en respuesta a la adversidad; asimismo, el desempeño laboral se refiere a la necesidad, impulso o deseo de actuar de una determinada manera para lograr un determinado fin; sin embargo, el desempeño está relacionada con la resiliencia que requiere motivación resiliente; además, las características de enfermeros que son resilientes son similares y pueden desarrollarse con el tiempo en profesionales exitosos (Yun, et al; 2022).

En tanto, en un Hospital Nacional de Lima, se observó que los enfermeros realizaban su labor asistencial de manera rutinaria, atendiendo a infinidad de pacientes que llegan por problemas de salud de diferentes patologías; sin embargo, se ha podido observar también que muchos de ellos carecen de resiliencia trayendo consigo que su desempeño laboral se encuentre disminuido, ocasionando que sus cuidados no sean lo suficientemente adecuados y con ello la atención al paciente se puede tornar de regular calidad debido a las jornadas de trabajos extenuantes, escasas relaciones interpersonales, poca dotación de enfermeros, salarios mínimos, entre otros, lo cual conlleva a que se encuentren desmotivadas en el lugar de trabajo; por ello urge la necesidad de que afronten su trabajo diario con una resiliencia favorable.

Por todo lo desarrollado, se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023?; asimismo, los problemas específicos fueron: 1) ¿Cuál es la relación existente entre la capacidad de resiliencia en la dimensión perseverancia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería?; 2) ¿Cuál es la relación existente entre la capacidad de resiliencia en la dimensión compromiso y desempeño laboral en los profesionales de enfermería?; 3) ¿Cuál es la relación existente entre la capacidad de resiliencia en la dimensión significado y desempeño laboral en los profesionales de enfermería?; y 4) ¿Cuál es la relación existente entre la

capacidad de resiliencia en la dimensión emoción positiva y desempeño laboral en los profesionales de enfermería?.

La justificación teórica es la adopción de nuevos conocimientos científicos acorde a las variables en el perfil profesional considerando como una característica muy importante en el desarrollo profesional, que le permitirá enfrentar un ambiente hostil en el trabajo y responsabilizarse de la calidad de su labor; además, de ser la fuerza impulsora para superar el fracaso, adversidad y frustración en el logro de objetivos a largo tiempo.

La justificación práctica es la contribución a la calidad de vida de la enfermera al promover la resiliencia y el desempeño laboral suficientes para optimizar el desarrollo de las propias actividades como profesionales de la salud; el compromiso y perseverancia para superar las dificultades que resulten en un mejor desempeño y así mejorar la calidad del servicio, mejorar significativamente la satisfacción del paciente, aumentando así la eficiencia profesional.

La justificación metodológica fue la aplicación del enfoque cuantitativo, método descriptivo, diseño no experimental y correlacional; asimismo, servirá de base para futuros trabajos de investigación acerca de la capacidad de resiliencia y el desempeño laboral en los enfermeros; enfocándose en la aplicación de su situación problemática, los antecedentes, la metodología abordada, así como uso de sus instrumentos validados y confiables.

Por todo lo anteriormente manifestado el estudio tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023; asimismo, los objetivos específicos del estudio fueron: 1) Identificar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia en la dimensión perseverancia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería; 2) Identificar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia en la dimensión compromiso y desempeño laboral en los profesionales de enfermería; 3) Identificar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia en la dimensión significado y desempeño laboral en los profesionales de enfermería; y 4) Identificar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia en la dimensión emoción positiva y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Además, como hipótesis general tenemos que: Existe relación significativa

entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023; asimismo, las hipótesis específicas fueron que: 1) Existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia en la dimensión perseverancia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería; 2) Existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia en la dimensión compromiso y desempeño laboral en los profesionales de enfermería; 3) Existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia en la dimensión significado y desempeño laboral en los profesionales de enfermería; y 4) Existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia en la dimensión emoción positiva y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios de resiliencia y desempeño laboral de enfermería encontrados en el campo internacional, tenemos:

En Turquía, Hosgor (2022), obtuvo que la capacidad de resiliencia fue alta con un 67%, media en 22% y baja con un 11%; y el desempeño laboral eficiente con un 70%, regular con un 20% y deficiente en un 10%; concluyendo que la capacidad de resiliencia alta en los enfermeros se asocia a un mejor desempeño laboral durante su jornada de trabajo ($r=0.856$; $p=0.003$). Asimismo, en China, la investigación de Wang (2023), se obtuvo una capacidad de resiliencia alta con un 75.5%, media con un 22.2% y baja con un 2.3%; y el desempeño laboral eficiente con un 72.3%, regular con un 25.3% y deficiente en un 2.4%, concluyendo así que la resiliencia genera un mejor desempeño laboral en los enfermeros ($r=0.709$; $p=0.001$). Del mismo modo, en Ecuador, Castillo et al (2021), encontraron una resiliencia alta con un 98.2% y baja con un 1.8%; y el síndrome de burnout ausente en un 82.4% y presente en un 17.6%, concluyendo así que un alto nivel de resiliencia actúa como protector del burnout en los profesionales de enfermería ($r=0.597$; $p=0.002$); seguidamente, González (2022), en México, evidenciaron que la capacidad de resiliencia fue media con un 55.5% y alta en un 44.5%; y el burnout ocupacional resulto moderada con un 46.7% y leve en un 53.3%; concluyendo que la presencia de la resiliencia conlleva a sobrellevar el nivel de

burnout en los enfermeros ($r=0.689$; $p=0.000$).

Además, en el estudio en Taiwán, de Yasaswi y Carukshi (2020), los resultados que se obtuvieron fueron una resiliencia alta con un 70.5% y el desempeño laboral eficiente con un 75.3%, concluyendo que fomentar la resiliencia favorece el desempeño laboral de los enfermeros ($r=0.705$; $p=0.001$). Al respecto, en Colombia, el estudio de Saldaña et al (2020), reportaron una resiliencia alta con un 62.2% y el síndrome de burnout presente con un 64.7%, concluyendo que la resiliencia alta conlleva a evitar la presencia de burnout ($r=0.789$; $p=0.000$). En Chile, la investigación de Sánchez y Barra (2019), evidenciaron una resiliencia alta con un 53% y la satisfacción laboral presente con un 55%, concluyendo que la resiliencia en un nivel alto conduce a elevar su nivel de satisfacción laboral ($r=0.430$; $p=0.001$). Así mismo, Gutiérrez et al (2021), en Cuba, obtuvo que la capacidad de resiliencia fue alta con un porcentaje del 92.2% y media con un 7.8%; y el síndrome de Burnout resultó bajo con un 71.1% y medio con un 28.9%; concluyendo que los enfermeros con una capacidad de resiliencia alta tienen como consecuencia un nivel bajo de burnout ($r=0.569$; $p=0.000$).

Dentro del plano nacional, se encontró los siguientes estudios de resiliencia y desempeño laboral:

En Cusco, Mestanza (2022), reportó una capacidad de resiliencia alta con un 68%, media con un 30% y baja con un 2%, así un desempeño laboral eficiente con un 70%, regular con un 26% y deficiente con un 4%, concluyendo que una resiliencia alta evita la presencia de depresión, estrés y ansiedad en los enfermeros ($r=0.829$; $p=0.000$). Asimismo, otro estudio en Cajamarca, de Tocto (2022), evidenció una capacidad de resiliencia media con un 36%, baja con un 32% y alta con un 32% también, y un desempeño laboral deficiente con un 34%, regular en un 34% y eficiente con un 32%; concluyendo que la resiliencia baja disminuye el desempeño laboral del profesional enfermero ($r=0.662$; $p=0.001$). Del mismo modo, en Ancash, la investigación de Casimiro (2022), presentó una resiliencia alta con un 57.5%, moderada con un 26.3% y baja con un 16.2%, y un desempeño laboral alto con un 47.5%, medio con un 40% y bajo con un 12.5%;

concluyendo que una resiliencia alta conduce que eviten ausentismo y deserción ($r=0.545$; $p=0.001$). Además, en Lima, Cubas (2022), evidenció que la resiliencia de enfermería fue alta con un 80.7%, media con un 16% y baja con un 3.3%; y la calidad de atención resultó buena con un 86%, regular con un 13.3% y mala con un 7%; concluyendo que al poseer una capacidad de resiliencia alta eleve la calidad de atención brindada ($r=0.516$; $p=0.000$).

Al respecto, en Arequipa, el estudio de Parizaca y Vera (2022), obtuvieron una capacidad de resiliencia alta con un 93.7% y mediano con un 6.3%, y la motivación laboral regular con un 61.9%, bueno con un 33.3% y malo con un 4.8%; concluyendo que una resiliencia baja disminuye el desempeño con el trabajo ($r=0.593$; $p=0.004$). Además, en Lima, otro estudio de Urcia (2022), halló una resiliencia alta con un 90.9% y media con un 9.1%, y la motivación laboral regular con un 84.8% y mala con un 15.2%; concluyendo que la capacidad de resiliencia eleva los niveles de desempeño laboral del enfermero ($r=0.740$; $p=0.003$). Así mismo, en Huancayo, la investigación de Contreras y Melgar (2022), reportaron una capacidad de resiliencia alta con un 64.2% y baja con un 36.8%, y la satisfacción laboral regular con un 58.2% y mala con un 4.1.8%; concluyendo que a una mayor resiliencia existirá una mayor satisfacción laboral por el trabajo realizado ($r=0.431$; $p=0.000$). Por último, el estudio de Mateo (2021), en Lima, concluyo que la capacidad de resiliencia de los profesionales de enfermería fue moderada con un 55.5%, alta con un 35.2% y baja con un 9.3%; y el desempeño laboral del enfermero fue regular con un 47.8%, buena con un 33.1% y mala con un 19.1%; concluyendo así que los enfermeros con una capacidad de resiliencia moderada reflejan un desempeño laboral regular ($r=0.895$; $p=0.000$).

Para el sustento teórico, tenemos la primera variable Capacidad de Resiliencia, que define a la fortaleza de la propia recuperación de un individuo frente a las experiencias difíciles de la vida o la capacidad de superar con éxito los cambios y los desastres que pueden acontecer. Para el desarrollo de la resiliencia, se debe encontrar un factor estresante, en el desarrollo de la resiliencia es importante determinar los riesgos y hallar factores protectores para reducir o eliminar los efectos negativos del riesgo, como resultado del desarrollo

de la resiliencia un individuo enfrenta muchas situaciones traumáticas, en especial en la vida laboral (Kim y Chang; 2022).

La resiliencia es el proceso de adaptación de una persona o capacidad para hacer frente con éxito al cambio a los desastres en respuesta a un trauma, amenaza, tragedia o fuentes importantes de estrés, como son la angustia familiar, problemas de salud graves, problemas en el trabajo, problemas financieros, entre otros. Al mismo tiempo, la resiliencia también se utiliza como un rasgo de la personalidad, en el sentido de tener la capacidad de la recuperación rápida, para superar dificultades, y la capacidad de flexibilidad (Alegre, et al; 2019).

Especialmente los enfermeros que enfrentan muchos factores de riesgo, deben brindar atención profesional a los pacientes que se encuentran en situaciones difíciles. Los enfermeros experimentan muchos problemas debido a la vida laboral estresante, los problemas experimentados en el proceso de atención de pacientes en situaciones difíciles y las interrupciones en el sistema de salud le fuerza a encarar la situación de manera disuasiva o a soportar una situación de elevado estrés. Sin embargo, cuando los enfermeros se encuentran con una situación estresante e inesperada, los factores protectores (personales, sociales, o profesionales) mejoran considerablemente su resiliencia (Henshall, et al; 2020).

La resiliencia puede incidir positivamente en el progreso de capacidades tales como la autoconfianza, autonomía, afrontamiento y adecuación a la situación, contribuye al crecimiento enfermero que ha sufrido episodios de estrés extremo, ante las adversidades da desenvolvimiento, la resiliencia debe estar acompañada de una voluntad firme, tener convicción y resistencia. Las habilidades de los enfermeros mejoran, la satisfacción aumenta, el abandono o la intención de abandono laboral se reducen cuando esta resiliencia no tiene intermitencia. (Salem, et al; 2022).

Los principales elementos que repercuten en la resiliencia de los enfermeros son condicionantes que colaboran a su aparición, es decir muchos factores de riesgo, que son las condiciones para el desarrollo de la resiliencia. Estos factores, son los conocimientos y habilidades laborales adecuadas, el afrontamiento del estrés, uso de emociones, no ser apoyado por colegas o el equipo multidisciplinario. Estos factores de riesgo, ya sean directa o indirectamente repercuten en su aparición o incidencia, por razones como no

tener expectativas positivas para el futuro, ni para la preparación emocional requerida (Rohatg, 2021).

Esta situación puede afectar negativamente el bienestar físico y mental de los enfermeros, puede causar la sensación de agotamiento, problemas psicológicos, disminución de la satisfacción laboral e incluso renuncia o intento de renuncia al área o puesto encomendado. Por lógica el enfermero se ve en riesgos ante situaciones que parecen escaparse de su control, la puesta en marcha de la resiliencia es la observación y la ejecución de un plan mental para resistir, tener la agilidad mental y física, no puede existir resiliencia si existe huida o poco conocimiento y disposición de poder enfrentar los problemas (Ostrowski, 2022).

Los factores protectores personales, familiares, sociales y del trabajo aumentan la resiliencia de las enfermeras, es decir innatamente el ser humano tiene la tendencia de preservar la integridad física y psicológica cuando se ve en riesgo inminente. Estos factores protectores que afectan la resiliencia son similares o son comunes en todos, solamente que algunos enfermeros no podrán tener la constancia, resistencia, y resolución para enfrentar los problemas que se derivan en la atención; es importante mencionar que los factores internos de la resiliencia incluyen el apego seguro, autoestima, emociones positivas, esperanza, humor, flexibilidad cognitiva, y autoeficacia (Chikobvu y Harunavamwe, 2022).

Estos factores afectan directamente y están relacionados con factores de protección personal como son también las destrezas de confrontación y de inteligencia emocional, que es la capacidad de ser consciente, expresar y manejar las emociones. Además, también se encuentra el optimismo, tener valores morales y espirituales como individuo, altruismo, autonomía, ser un modelo a seguir por personas resilientes, aceptarse a sí mismo, ser extrovertido, creer en los demás, mantener escrupulosidad, ser creativo, tener la capacidad de autovaloración, y tener una actitud positiva afectará la resiliencia (Acosta, 2020).

La primera dimensión Perseverancia, es un rasgo de la personalidad, la virtud que indica una durabilidad permanente o que se mantiene constantemente en una acción del enfermero, pues tienen que trabajar muchas veces en ambientes hostiles y con tendencia a estar expuesto a un estrés elevado. Es por ello que deben adoptarse a los cambios continuos que pueden aparecer en el

desarrollo de sus tareas, quiere decir que en determinado momento pueden tener una jornada laboral de gran demanda de pacientes, aunque en algunas áreas esta labor es aún más estresante (Dandicourt y Hernández; 2021).

Por ello todos los enfermeros deben ser conscientes que en ocasiones van a tener que enfrentar situaciones muy difíciles, por ello deben tener vocación para desempeñar sus labores. Aun así, es importante que la dotación de enfermeros sea la adecuada, ya que podría contribuir a la deserción o renuncias ante tareas agobiantes. Sin embargo, enfermeros bien capacitados y con habilidades pueden hacer frente a servicios o áreas de alta complejidad como UCI, de emergencia, que generalmente demandan gran esfuerzo y energía (Muñoz, 2021).

La perseverancia es una de las condiciones que se requiere para que esté presente la resiliencia, ya que tiene que ver con la recuperación, es decir de volver a reconstruir sus energías al estado original. La mayor parte del tiempo por desgaste el enfermero suele quedar mermado en sus energías, capacidad, velocidad, en el tiempo de respuesta, en sus reflejos, y en su capacidad de análisis. También juega un papel importante la disposición mental que contribuye grandemente ante los eventos estresantes, por ello este concepto es sinónimo de persistencia, tenacidad, dedicación y firmeza (Cárdenas y Quispe; 2020).

En este sentido los enfermeros que poseen y practican la resiliencia lo aplican en la ideología, en acciones, posturas, realización de tareas, propósitos, para enmendar errores. Si se tiene persistencia, se debe tener una meta o tarea clara que justifique el esfuerzo o la dedicación del tiempo que se utilizara para realizarla. Es por ello que existe el tópico la cual menciona que la persistencia es la clave del éxito, pues con esta cualidad se pueden dejar atrás obstáculos, o errores que impiden la realización de objetivos, metas, o tareas. En tal sentido también la perseverancia mal empleada puede ser contraproducente ya que un enfermero pudiera emplear mucho tiempo en algún procedimiento, tareas que estén mal hechas o mal ejecutadas (Vásquez, 2017).

La segunda dimensión Compromiso para Crecer, la cual refiere a la voluntad de realizar sacrificios que el enfermero decide realizar, por lo general son objetivos o metas, labores o tareas que cuestan trabajo realizarlas. La puesta en marcha de estos sacrificios es por cuenta propia, ya sea por la relación

contractual que lo insta a cumplir con sus deberes u obligaciones. Es un concepto que implica disciplina, quiere decir que estas metas, tareas, objetivos o acciones deben realizarse agraden o no, son motivados por propia voluntad o por lo estipulado en la relación con la organización (Najarro, 2019).

Para poder tener compromiso no solamente hace falta la voluntad, sino también madurez, un enfermero comprometido que requiere mucha voluntad, el compromiso es con uno mismo (enfermero), con las metas, o con la organización. Implica tomar decisiones pensadas, implica planear y no tomar decisiones por impulso o solo por un acto de la voluntad, tampoco para poder dar soluciones temporales o para facilitar las labores y salir al paso. No implica llevar una vida laboral fácil, sino poseer principios y la ética que debe tener el profesional de enfermería, es la evidencia de lo que el enfermero da valor (Aranda, 2019).

En la tercera dimensión Dar Significado se menciona que el enfermero debe tener una razón para efectuar sus acciones o deberes, esto significa que estos profesionales ya sean la realización de cuidados, terapias, tratamientos, brindar medicación, la realización de un procedimiento de enfermería, o dar consejería a los pacientes y familiares debe tener un sentido y significado. Para ello se requiere la reflexión sobre los eventos sucedidos y los que irán a suceder, pues ante la ejecución de acciones no siempre se realizan de la manera correcta, por ello debe conocer el objetivo de su trabajo (Reyes y Torres; 2021).

Además, implica sinceramiento y mantener una actitud abierta al cambio, detenerse un momento a reflexionar sobre lo realizado y ver qué es lo correcto, y si no poder enmendarlo. Ciertamente las tareas de enfermería son arduas y laboriosas, el tiempo es uno de los factores que juega en contra, y cuando la ocasión lo amerite debe haber una respuesta rápida ante la emergencia. Cuando se cuenta con el conocimiento adecuado y la certeza de que lo realizado es por convicción y amor a la profesión, se puede decir entonces que existe un propósito y sentido en el trabajo, es esencial en una profesión que cada día se vuelva más exigente e innova constantemente con la tecnología (Longa y Taboada; 2022).

En la cuarta dimensión Emoción Positiva se puede decir que, al contrario de lo que podrían pensar en un trabajo sumamente estresante y que demanda de

grandes cantidades de energía, la enfermería es practicado por personas que están luchando en contra de la adversidad continuamente. La fuerza laboral de primera línea como la conocen a la enfermería es demandante y requiere de altas dosis de positivismo, pues existen eventos que podrían ser perturbadores para cualquier ser humano que presenciase las diversas tareas de los enfermeros realizan y que a diario se enfrentan (Yalpa, et al; 2021).

El mantener una emoción positiva puede hacer más llevadero las tareas a realizar, estas explicaciones se sustentan en lo científico, pues los enfermeros están respaldados por las innumerables pruebas científicas. Lo que les permite en momentos de transitar por situaciones estresantes sujetarse de los conocimientos y sus destrezas y habilidades, es sabido que las capacidades de los enfermeros se vieron a prueba en innumerables ocasiones, pues han estado presentes en la mayoría de desastres y pandemias, la cual los hace uno de los profesionales con los mejores desenvolvimientos en el campo de la salud (Santacruz, 2022).

Finalmente, la Teoría del Afrontamiento de Callista Roy la cual se fundamenta en dos teorías, los Sistemas de Anatol Rapoport y de Adaptación de Harry Helson. Roy representa el sistema humano con los componentes del modo adaptativo, la capacidad del ser para resistir el estrés y situaciones agobiantes, del modo fisiológico, autoconcepto, interdependencia y desempeño del rol; a la vez son influenciadas por las conductas adaptativas o no adaptativas y los estímulos (Giraldo, et al; 2021).

Los estímulos focal, contextual y residual, son los que van a afectar al sistema humano; en el modo fisiológico tiene nueve componentes y cinco necesidades básicas; en el modo autoconcepto se constituye por el yo personal, el yo físico, y el autoconcepto; el modo desempeño del rol representa como se desempeña la persona y sus características principales; el modo interdependencia significa lo que proporciona y lo que recibe en la relación. Siendo los metaparadigmas, el paciente, la meta u objetivo es la adaptabilidad al medio o entorno que rodea al paciente, salud, y el entorno es en donde se lleva a cabo los sucesos o acontecimientos que producirán la adaptación (Enríquez, et al; 2020).

La segunda variable Desempeño Laboral (DL), la cual refiere que el desempeño efectivo, eficiente e ininterrumpido de los servicios es importante. Se define el DL como la forma en que los enfermeros brindan atención a los pacientes y otras personas, es la forma y el proceso de hacer el trabajo. La enfermería, por su propia naturaleza, es una profesión de 24 horas, las prácticas por turnos afectan significativamente el trabajo y la vida individual, por otro lado, los que trabajan en el turno noche tienen niveles bajos de rendimiento que los que hacen turno diurno (Quintana y Tarqui; 2020).

Es la calidad del servicio del enfermero dentro de una organización hospitalaria, trata de cómo se comporta y desempeña sus labores dentro de la organización, a la vez como su desempeño impacta en la organización. Sin medir el desempeño no puede hacerse evidente, la organización debe producir un entorno en el cual el trabajador sienta un apoyo para su desenvolvimiento, al realizar procesos y mejorar sus resultados de sus acciones, es importante los medidores del rendimiento, sin ellos no será posible que se cuantifique los resultados del desempeño laboral (Aguilar y Alpaca; 2021).

La importancia de la medición del desempeño laboral es que se puede detectar la importancia y su nivel de participación en las tareas encomendadas por la organización. La eficacia del desempeño es detectada según el grado de ejecución de metas dentro de la organización, permite valorar de forma periódica el aporte de cada uno de los enfermeros y del jefe de enfermería, también de las unidades o áreas en la cual se desempeñan, el desempeño es importante ya que puede esclarecer errores y aciertos (Travezaño, 2020).

Las ventajas del rendimiento laboral es la mejora sustancial del desempeño individual y grupal de la fuerza enfermera, permitiendo a la jefatura como al jefe de personal la retroalimentación. También permite la creación de políticas que se encaminen a incentivos y compensaciones a enfermeros que hayan tenido desempeños sobresalientes, las compensaciones se ejecutan cuando el enfermero ha tenido problemas de salud o cuando hace efectivo sus vacaciones. También reasigna nuevas ubicaciones en áreas adecuándolas a las habilidades y destrezas, de tal manera que son colocados en áreas según sus capacidades y conocimientos, adicional a ello la utilidad y ventajas del desempeño y su medición permiten promocionar a puestos con mayores responsabilidades (Bayser, 2022).

Se da paso entonces a la primera dimensión, Calidad de Trabajo, que hace mención al nivel o grado de cumplimiento del enfermero en el área o tarea encomendada, quiere decir que los objetivos trazados por la organización deben ser alcanzados demostrando desenvolvimiento e iniciativa para la realización de tareas. En las tareas específicas del área las deben realizarse con total asepsia, esto con la intención de no propagar posibles infecciones, cumpliendo con las debidas medidas de protección que han sido brindadas por la institución y que están plasmadas en los protocolos del área que les corresponda (Araoz, 2022).

Aunque las labores son arduas, ya que deben atender a muchos pacientes a la vez, las tareas deben tratarse de ser realizadas, aunque esto a veces es muy difícil de cumplir, en todo caso debe facilitar a los colegas del nuevo turno para que prosigan con la continuidad de los cuidados y tratamientos. Un enfermero con habilidades excepcionales es aquel que brindan soluciones en tiempos reducidos, por ello constantemente deben estar capacitándose, la organización debe destinar tiempo y recursos para mejorar y repotenciar sus conocimientos (Escobar, 2021).

En la segunda dimensión Responsabilidad se aborda a continuación, en primera instancia tiene en virtud de la salud humana como un bien preciado, tiene el deber de hacerse cargo de las necesidades del paciente mientras dure su turno. Aunque en determinado momento podría ocurrir la iatrogenia, de tal manera que el enfermero debe ser consciente de ello que durante la praxis puede ocurrir inconvenientes. Así como las malas praxis cuando en el trabajo realizado hay una desviación de sus labores, las responsabilidades también abarcan códigos de ética, es decir el desempeño de sus labores deben tener ciertos parámetros que deben ser cumplidos para una correcta atención al paciente (Bustamante, 2021).

En el caso de que el jefe de personal le pida informar sobre sus tareas encomendadas debe estar resuelto a informar sobre acciones realizadas cuando le sean solicitadas, de la misma forma debe informar sobre el incumplimiento de la buena praxis o algún procedimiento o acción que ponga en riesgo al paciente o al personal multidisciplinario, otra responsabilidad es resolver inconvenientes que surjan en el cumplimiento de sus tareas, de igual forma resolver conflictos ya sean de pacientes, familiares colegas o de otra índole. En el código de ética están delineadas el comportamiento que debe adoptar tanto en lo moral, sus deberes y

obligaciones que deben guiar el buen desempeño (Ochando, 2022).

La tercera dimensión, Trabajo en Equipo, el objetivo primordial del trabajo en equipo es que la atención debe estar dirigida a la curación, rehabilitación efectiva e incluso a una muerte digna del paciente, así como lograr la satisfacción laboral. Las bases requeridas son la comunicación, la solidaridad, colaboración, ayuda mutua y la confianza; las ventajas son que favorece la adaptación a la realidad cambiante de la institución, fomenta la satisfacción y motivación, reduce el ausentismo laboral, brinda un concepto más completo del problema de salud del paciente (Calderón, 2020).

Así como dar continuidad a los cuidados de los pacientes, la atención mejora su calidad, se comparten entre colegas las habilidades y destrezas, las habilidades y especializaciones logran complementarse mejor, la productividad mejora considerablemente, además de sentirse parte importante dentro de la fuerza de enfermería.

La cuarta y última dimensión de la segunda variable es el Compromiso Institucional, se refiere al grado o nivel en la cual los enfermeros logran optimizar o reunir fuerza en cumplir las metas institucionales (Cruz, 2021).

Una de las formas de comprometerse con la institución es brindar una atención de calidad, mostrar respeto por los pacientes, sus familiares, los mandos cercanos como son el jefe de enfermería, y la jefatura general. Es la manera en la cual el enfermero se identifica con la institución de salud, tiene que ver con la identificación de las políticas, valores, y su forma de trabajar. Es un compromiso con la misión, la visión, siendo el trabajo realizado por el enfermero la ayuda para que la organización logre los objetivos deseados (Contreras y Cuba; 2022).

Seguidamente la base para esta variable es la Teoría de Enfermería de Principiante a Experto de Patricia Benner, básicamente ella menciona que el enfermero transcurre en su vida profesional con diferentes etapas en la cual va acumulando conocimientos, destrezas y habilidades. El grado o nivel de profesionalismo alcanzado, Benner lo clasifica en 5 etapas las cuales son el enfermero principiante, principiante avanzado, competente, eficiente, y el experto

como la forma más elevada de profesional de enfermería, cuyas capacidades la sitúan en un enfermero capaz de resolver problemas con total soltura y en el menor tiempo. Identifica los dominios que son el diagnóstico, seguimiento, seguridad que se da en el cuidado, la enseñanza, una gestión eficaz, rol de ayuda al paciente, y una organización según las competencias del trabajo (Escobar y Jara; 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

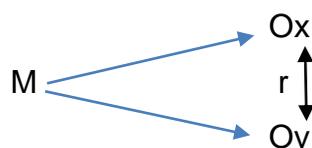
Tipo de investigación

De tipo básico, orientado a mejorar fenómenos, extendiendo algunos conocimientos teóricos a aplicaciones prácticas (Zorilla, 2019); y método cuantitativo por el uso de medición y análisis estadístico, matemático o numérico de datos recopilados (Landeau, 2019); y, fue descriptivo ya que describió las características en el "qué" y el "por qué" del fenómeno (Hernández et al, 2020).

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental porque fueron variables no manipulables, solo se permitió observar e interpretarse (Fidias y Díaz, 2019); transversal porque implicó analizar una población establecida en un momento dado (Bonilla y Rodríguez, 2017); y de correlación, ya que midió la conexión entre variables. (Valderrama, 2019).

El esquema representante de la relación es:



Dónde:

- M = Muestra (profesionales de enfermería)
- Ox = Variable 1: Capacidad de resiliencia
- Oy = Variable 2: Desempeño laboral
- r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capacidad de resiliencia

Definición conceptual. La resiliencia es la facultad de actuar y adaptarse frente a lo adverso y es la consecuencia de una interacción compleja entre el riesgo y la protección que se encuentra como centro a la persona, con el fin del desarrollo mental, emocional y conductual para adaptarse interna y externamente. (Kim y Chang; 2022).

Definición operacional. Capacidad de resiliencia en los profesionales de enfermería según dimensiones perseverancia, compromiso, significado y emoción positiva; el cual será valorado mediante un cuestionario; y cuyo valor final es bajo, medio y alto.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual. Es el cumplimiento con los deberes de su función, las tareas requeridas y se comporta en el lugar de trabajo incluyen la calidad, cantidad y eficiencia (Quintana y Tarqui; 2020).

Definición operacional. Es el desempeño laboral en los enfermeros; según dimensiones calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso individual; el cual será valorado mediante un cuestionario; y cuyo valor final es deficiente, regular y eficiente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo conformada por 80 profesionales de Enfermería que trabajan en un Hospital Nacional de Lima.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que trabajan en el Hospital.
- Ambos sexos.
- Nombrados y contratados.

Criterios de exclusión:

- Que se encuentran con algún impedimento para su participación
- Profesionales que se nieguen a participar en el estudio.

Muestra

Estuvo conformada por la población total, es decir, los 80 profesionales; por ello, fue censal por tomarse al total de la población; y esta, la representa en su totalidad (López, 2019).

Muestreo

No corresponde ya que se tomó el íntegro de la población.

Unidad de análisis

Profesionales de Enfermería que trabajan en el Hospital Nacional de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica de estudio fue la encuesta, para Tamayo (2020), es “aquel proceso en la cual se utilizan herramientas para realizar una recopilación de datos mediante el uso de un método como la entrevista o llenado de estos”.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos fueron 2 cuestionarios, que, según Hernández et al (2020), “es una herramienta cuya evaluación sirve para recopilar información clara y precisa de una muestra o población establecida para obtener resultados y conclusiones”.

Instrumento 1. Capacidad de resiliencia, elaborado por Rocío del Pilar Mestanza Sánchez; en su estudio titulado: “Capacidad de resiliencia y DL de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022”; consta de 18 ítems, según dimensiones perseverancia (05 ítems), compromiso (03 ítems), significado (05 ítems), y emoción positiva (05 ítems); teniendo como escala de puntuación (Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi Siempre=4, y Siempre=5); y el valor final de la primera variable será bajo (18 a 67), medio (68 a 75) y alto (76 a 90). La validez del instrumento lo llevó a cabo la investigadora Mestanza (2022), calificado en la Prueba Binomial ($p=0.015$); y la confiabilidad del instrumento también lo realizó Mestanza (2022), calificado en la Prueba de Alfa de Cronbach ($\alpha=0.931$); siendo el instrumento válido y confiable para su aplicación.

Instrumento 2. Desempeño laboral, elaborado por la misma autora antes mencionada; consta de 19 ítems, según dimensiones calidad de trabajo (06 ítems), responsabilidad (04 ítems), trabajo en equipo (06 ítems), y compromiso institucional (03 ítems); teniendo como escala de puntuación (Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi Siempre=4, y Siempre=5); y valor final de la segunda variable deficiente (19 a 72), regular (73 a 75) y eficiente (76 a 95). La validez del instrumento lo llevó a cabo la investigadora Mestanza (2022), calificado en la Prueba Binomial ($p=0.016$); y la confiabilidad del instrumento también lo realizó Mestanza (2022), calificado en la Prueba de Alfa de Cronbach ($\alpha=0.946$); siendo el instrumento válido y confiable para su aplicación.

Validación: Se realizó mediante el veredicto de 3 jueces adiestrados al tema, teniendo en consideración que los ítems o preguntas respondan a los objetivos, así mismo, que guarden coherencia, claridad y relevancia.

Cabe resaltar que dichos expertos se desenvuelven en el área tanto asistencial, coordinación, administrativo y docencia, los mismos cuentan con grados de maestría y/o doctorado.

En tanto, los resultados fueron los siguientes:

Expertos	Coherencia	Relevancia	Claridad
Mg. Pedro Custodio Villar	100%	100%	100%
Mg. Rosa Sandoval Trujillo	75%	75%	75%
Dra. Susan Gonzáles Saldaña	100%	100%	100%

Estos resultados indican que se tuvo validez de contenido más se realizó ciertas modificaciones basadas en las apreciaciones para su posterior aplicación.

Fiabilidad: Mediante el desarrollo de una prueba piloto a una fracción de la población, 20 profesionales de enfermería, obteniéndose un A. Cronbach de 0.765 para la variable Capacidad de Resiliencia y 0.834 para la variable DL (ver anexo); estas cifras indican que tienen alta confiabilidad para su aplicación.

3.5. Procedimiento

A la aprobación del proyecto por la UCV, se emitió una premisa dirigida al director del Hospital para el consentimiento del trabajo de campo; luego, la recolección de datos comenzó en junio del 2023 en coordinación con los colegas enfermeros, necesitando un tiempo de 20 a 30 minutos por cada participante durante la jornada de mañana de lunes a viernes; esto se realizó no sin antes explicarles el significado de confidencialidad y anonimato.

3.6. Método de análisis de datos

Después del desarrollo del trabajo de campo, los datos fueron procesados por los programas estadísticos funcionales SPSS Statistics V.26.0 y programa Microsoft Excel 2019, para posteriormente analizarse e interpretar los resultados mediante tablas y/o gráficos. Asimismo, se utilizó la escala de Stanones para establecer los rangos de las variables; y estadística inferencial de relaciones entre variables por Prueba de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se incluyó la aprobación del Director del Hospital y el consentimiento informado del personal de enfermería; de igual manera, se consideró los principios éticos (Belmont); como el de autonomía, en la que el participante actuó de forma voluntaria y anónima con la libre decisión de dar su consentimiento para ser parte del estudio; asimismo, el principio de beneficencia, ya que dicho estudio busca la mejora del enfermero en cuanto a su resiliencia y desempeño laboral obteniendo una labor de forma positiva y entusiasta mediante una cultura con perseverancia, constancia, y proactividad; además, el principio de no maleficencia, ya que su participación en el estudio no representó peligro o riesgo alguno en su integridad física ni psicológica ya que solo consiste en el llenado de dos instrumentos; y el principio de justicia, ya que los profesionales de enfermería fueron tratados con respeto e igualdad sin considerar o demarcar alguna condición ya sea económica, de raza, género y creencias.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023

Datos Generales	Categorías	F	%
Edad	25 a 39 años	37	46.3
	40 a 49 años	33	41.3
	50 a más años	10	12.4
Sexo	Masculino	08	10.0
	Femenino	72	90.0
Estado civil	Soltera(o)	42	52.5
	Casado(a)	23	28.7
	Conviviente	08	10.0
	Divorciado(a)	07	08.8
Condición laboral	Nombrado	07	08.8
	Contratado	73	91.2
Años de servicio en la institución de salud	De 1 a 5 años	20	25.0
	De 6 a 10 años	20	25.0
	De 11 a 15 años	32	40.0
	Más de 15 años	08	10.0
Total		80	100.0

Nota. Elaboración propia

T1: Se puede observar que; según la edad, el 46.3% tienen entre 25 - 39 años, 41.3% entre 40 - 49 años y 12.4% de 50 a más; en cuanto al género, el 90% son mujeres y 10% varones; con referencia al estado civil, el 52.5% son solteros, 28.7% casados, 10% convivientes y 8.8% divorciados; respecto a la condición laboral, el 91.2% son contratados y 8.8% nombrados; y de acuerdo a los años de servicio en la institución, el 40% tienen de 11 - 15 años, 25% de 1 - 5 años, 25% de 6 -10 años y 10% más de 15 años.

Tabla 2

Capacidad de resiliencia en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023

Capacidad de resiliencia	F	%
Bajo	17	21.3
Medio	40	50.0
Alto	23	28.7
Total	80	100.0

Nota. Elaboración propia

T2, se observa que la capacidad de resiliencia en los enfermeros, es medio (50%), alto (28.7%) y bajo (21.3%).

Figura 1

Capacidad de resiliencia en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023

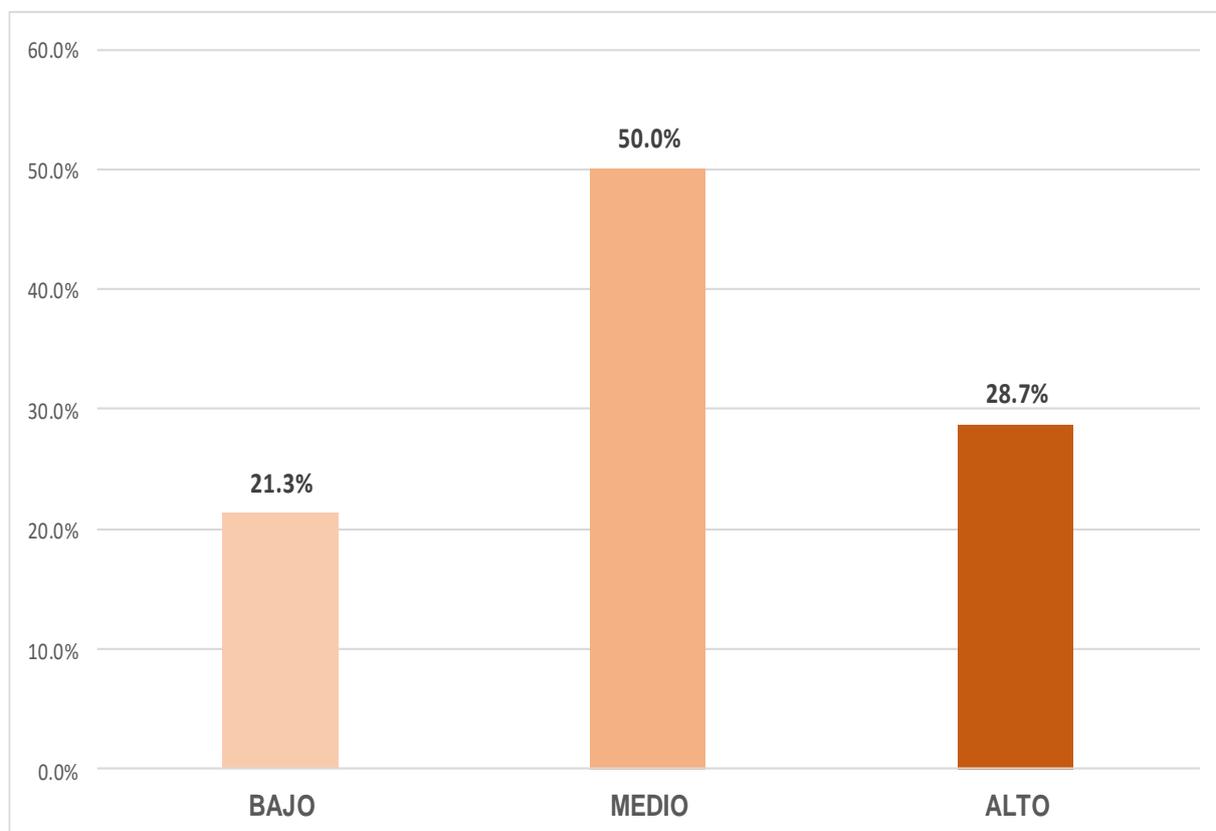


Tabla 3

DL en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023

Desempeño laboral	F	%
Deficiente	13	16.3
Regular	23	28.7
Eficiente	44	55.0
Total	80	100.0

Nota. Elaboración propia

T3: se observa que el desempeño laboral en los enfermeros, es eficiente 55%, regular 28.7% y deficiente 16.3%.

Figura 2

Desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023

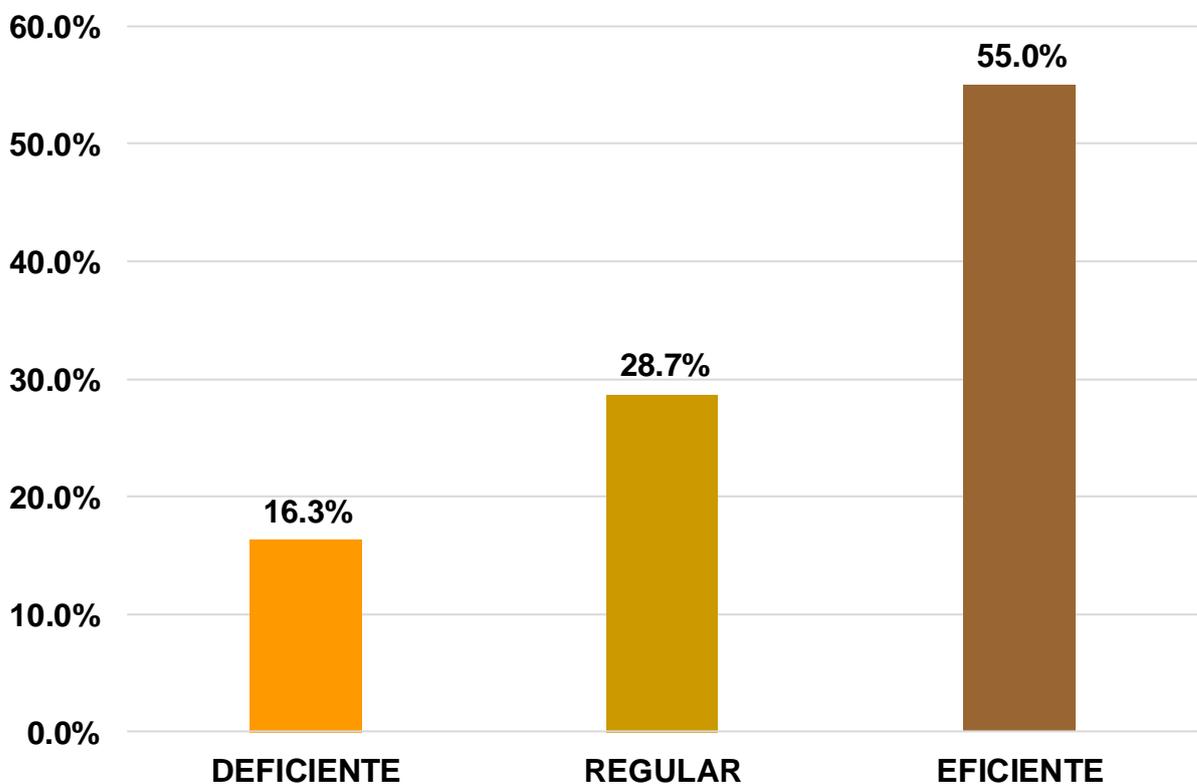


Tabla 4

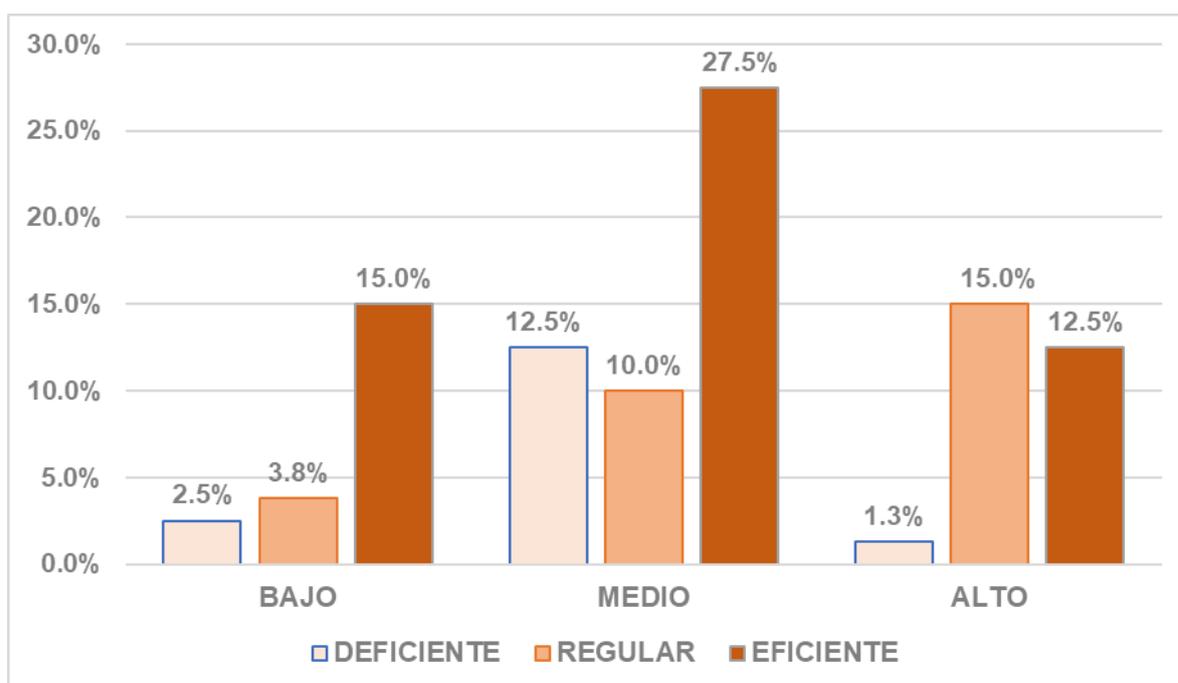
Capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023

Capacidad de resiliencia	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente			
	f	%	f	%	F	%	F	%
Bajo	02	02.5	03	03.8	12	15.0	17	21.3
Medio	10	12.5	08	10.0	22	27.5	40	50.0
Alto	01	01.3	12	15.0	10	12.5	23	28.7
Total	13	16.3	23	28.7	44	55.0	80	100.0

Nota. Elaboración propia

T4: se aprecia que los enfermeros con una resiliencia media presentan un DL eficiente 27.5%; asimismo, con una resiliencia alto presentan un DL regular 15%; y cuando tienen una resiliencia baja presentan un DL eficiente 15%.

Figura 3. Capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023



4.2. Resultados inferenciales

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

H_0 : No existe relación significativa

H_a : Existe relación significativa

- Prueba de Hipótesis General

Prueba de Correlación Rho de Spearman

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Capacidad de resiliencia	0.658 0.015 80

Interpretación: $Rho=0.658$, demuestra una correlación positiva moderada (Rowntree, 1984), con un $p=0.015 (<0.005)$; entonces, existe relación entre las variables.

- Prueba de Hipótesis Específica 1

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Perseverancia	0.670 0.012 80

Interpretación: $Rho=0.670$, demuestra una correlación positiva moderada (Rowntree, 1984), con un $p=0.012$; entonces, existe relación entre la dimensión perseverancia y DL.

- Prueba de Hipótesis Específica 2

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Compromiso	0.645 0.017 80
	n		

Interpretación: $Rho=0.645$, demuestra una correlación positiva moderada (Rowntree, 1984), con un $p=0.017$; entonces, existe relación entre la dimensión compromiso y DL.

- Prueba de Hipótesis Específica 3

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Significado	0.639 0.017 80
	n		

Interpretación: $Rho=0.639$, demuestra una correlación positiva moderada (Rowntree, 1984), con un $p=0.017$; entonces, existe relación entre la dimensión significado y DL.

- Prueba de Hipótesis Específica 4

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Emoción positiva	0.654 0.015 80
	n		

Interpretación: $Rho=0.654$, demuestra una correlación positiva moderada (Rowntree, 1984), con un $p=0.015$; entonces, existe relación entre la dimensión emoción positiva y DL.

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general del estudio, evidenció una relación entre la capacidad de resiliencia y DL de enfermería en un Hospital Nacional de Lima ($Rho=0.658$, p -valor= 0.015). Mestanza (2022), reportó coincidencias en un centro de salud de La Convención Cusco ($r=0.829$, $p=0.000$). Cubas (2022), encontró similitudes en un Hospital Público de Lima ($r=0.516$, $p=0.000$). Tocto (2021), evidenció semejanzas en el Centro de Salud Morro Solar de Jaén ($r=0.15852$, $p=0.003$). Contreras y Melgar (2021), concluyó similitudes en la Red de Salud Jauja ($r=0.431$, $p=0.000$).

Salem et al (2022), indica que la capacidad de resiliencia puede incidir positivamente en el desenvolvimiento de destrezas como la autoconfianza, autonomía, afrontamiento y adecuación a la situación, así mismo, contribuye al crecimiento enfermero que ha sufrido episodios de estrés extremo, ante las adversidades da desenvolvimiento, la resiliencia debe estar acompañada de una voluntad firme, tener convicción y resistencia. Las habilidades de los enfermeros mejoran, la satisfacción aumenta, el abandono o la intención de abandono laboral se reducen cuando esta resiliencia tiene intermitencia, la constancia de estrés puede traer consigo la pérdida de resistencia por cansancio, por tanto, la ausencia de resiliencia.

El estudio determinó una capacidad de resiliencia medio y un desempeño laboral eficiente; lo cual representa un predictor importante del desempeño laboral y también está relacionada con 2 fundamentales dimensiones positivas del bienestar vinculadas con lo laboral tanto en la satisfacción y el compromiso; es decir, los enfermeros resilientes están más satisfechos y comprometidos en el trabajo y logran un mejor desempeño laboral que sus pares menos resilientes; además, conduce a un profundo crecimiento personal y aceptación de la realidad.

La hipótesis específica uno, demostró la relación entre la dimensión perseverancia y DL de enfermería en un Hospital Nacional de Lima ($Rho=0.670$, p -valor= 0.012). Mestanza (2022), reportó coincidencias en un centro de salud de La Convención Cusco ($r=0.667$, $p=0.000$). Cubas (2022), encontró similitudes en

un Hospital Público de Lima ($r=0.477$, $p=0.000$). Contreras y Melgar (2021), concluyó semejanzas en la Red de Salud Jauja ($r=0.381$, $p=0.001$).

Según Cárdenas y Quispe (2020), la perseverancia es una de las condiciones que se requiere para que esté presente la resiliencia, ya que tiene que ver con la recuperación, es decir de volver a reconstruir sus energías al estado original. La mayor parte del tiempo por desgaste el enfermero suele quedar mermado en sus energías, capacidad, velocidad, en el tiempo de respuesta, en sus reflejos, y en su capacidad de análisis. También juega un papel importante la disposición mental que contribuye grandemente ante los eventos estresantes, por ello este concepto, es sinónimo de persistencia, firmeza, dedicación y tenacidad.

El estudio identificó una capacidad de resiliencia en la dimensión perseverancia medio y un desempeño laboral eficiente; lo cual dota a los enfermeros de destrezas y habilidades propios para no renunciar a los objetivos cuando se está enfrentando a dificultades en el ámbito laboral; asimismo, el enfermero resiliente que es perseverante mantiene una motivación constante, aun cuando las situaciones sean adversas o los objetivos no puedan ser cumplidos pero su lucha es ardua; es decir, ayudan a propiciar comportamientos resilientes, por otro lado, cada enfermero tiene sus objetivos trazados por sus conocimientos y habilidades los que determinarán el cumplimiento de los mismos.

La hipótesis específica dos del estudio, evidenció la relación entre la dimensión compromiso y DL de enfermería ($Rho=0.645$, $p\text{-valor}=0.017$). Mestanza (2022), reportó coincidencias en un centro de salud de La Convención Cusco ($r=0.619$, $p=0.000$). Cubas (2022), encontró similitudes en un Hospital Público de Lima ($r=0.457$, $p=0.000$). Contreras y Melgar (2021), concluyó semejanzas en la Red de Salud Jauja ($r=0.260$, $p=0.033$).

Según Aranda (2019), para poder tener compromiso no solamente hace falta la voluntad, sino también madurez, un enfermero comprometido que requiere mucha voluntad, el compromiso es con uno mismo (enfermero), con las metas, o

con la organización. Implica tomar decisiones pensadas, implica planear y no tomar decisiones por impulso o solo por un acto de la voluntad, tampoco para poder dar soluciones temporales o para facilitar las labores y salir al paso. No implica llevar una vida laboral fácil, sino poseer principios y la ética que debe tener el profesional de enfermería, es la evidencia de lo que el enfermero da valor.

El estudio determinó una capacidad de resiliencia en la dimensión compromiso medio y un desempeño laboral eficiente; lo que permite a la enfermera cumplir la promesa incluso en circunstancias adversas, es un pacto acordado o una frase expresa, a veces una promesa o una declaración de principios; asimismo, desde el punto de vista psicológico tiene tres componentes: el deseo de trabajar en la organización (emocional), el deseo de mantener una posición relevante en la organización (persistencia) y la obligación de permanecer en la organización (normativo). La capacidad de darse cuenta de la propia importancia, además de sentirse único, así como de apreciar la satisfacción personal que tiene una persona en relación con los logros personales, ayuda a mantener un estado de calma independientemente de los factores estresantes.

La hipótesis específica tres del estudio, evidenció que existe relación entre la dimensión significado y DL de enfermería en un Hospital Nacional de Lima ($Rho=0.639$, $p=0.017$). Mestanza (2022), reportó coincidencias en un centro de salud de La Convención Cusco ($r=0.776$, $p=0.000$). Cubas (2022), encontró similitudes en un Hospital Público de Lima ($r=0.300$, $p=0.000$). Contreras y Melgar (2021), concluyó semejanzas en la Red de Salud Jauja ($r=0.309$, $p=0.011$).

Reyes y Torres (2021), el significado se menciona que el enfermero debe tener una razón para efectuar sus acciones o deberes, esto significa que estos profesionales ya sean la realización de cuidados, terapias, tratamientos, brindar medicación, la realización de un procedimiento de enfermería, o dar consejería a los pacientes y familiares debe tener un sentido y significado. Para ello se requiere la reflexión sobre los eventos sucedidos y los que irán a suceder, pues ante la ejecución de acciones no siempre se realizan de la manera correcta.

El estudio determinó una capacidad de resiliencia en la dimensión significado medio y un desempeño laboral eficiente; lo cual demuestra el valor de la vida humana en la que las enfermeras se sienten importantes, energizantes y plenamente comprometidas; detalla la idoneidad de los miembros del equipo, que deben demostrar a través del apoyo social organizacional, la importancia personal en el equilibrio de necesidades, el control de la fuerza laboral en términos de posición y actividades de extensión; asimismo, las enfermeras se muestran altamente satisfechas cuando aumenta la autoconfianza y estos afectan la organización y el desempeño, y muestran altos niveles de resiliencia. Además, aprenden a valorar y comprender su vida y encontrar formas de logro, así mismo, estimulan a los empleados y mantiene la motivación para alcanzar las metas.

La hipótesis específica cuatro, evidenció la relación entre la dimensión emoción positiva y DL de enfermería en un Hospital Nacional de Lima ($Rho=0.654$, $p\text{-valor}=0.015$). Mestanza (2022), reportó coincidencias en un centro de salud de La Convención Cusco ($r=0.820$, $p=0.000$). Cubas (2022), encontró similitudes en un Hospital Público de Lima ($r=0.437$, $p=0.000$). Contreras y Melgar (2021), concluyó semejanzas en la Red de Salud Jauja ($r=0.279$, $p=0.022$).

Según Santacruz (2022), el mantener una emoción positiva puede hacer más llevadero las tareas a realizar, estas explicaciones se sustentan en lo científico, pues los enfermeros están respaldados por las innumerables pruebas científicas. Lo que les permite en momentos de transitar por situaciones estresantes sujetarse de los conocimientos y sus destrezas y habilidades, es sabido que las capacidades de los enfermeros se vieron a prueba en innumerables ocasiones, pues han estado presentes en la mayoría de desastres y pandemias, la cual los hace uno de los profesionales con mejores desenvolvimientos en la salud.

El estudio determinó una capacidad de resiliencia en la dimensión emoción positiva medio y un desempeño laboral eficiente; lo cual evidencia lo que el

enfermero demuestra principalmente la alegría y la sorpresa; es decir, son aquellas que proporcionan una sensación agradable; por otro lado, las consideradas emociones positivas secundarias son muchas en menor grado como tener calma, confianza, respeto, admiración, bondad, etc.; por ello, una enfermera positiva denotara presencia de bienestar en su desempeño laboral, demostrando siempre alegría, gratitud, serenidad, interés, esperanza, inspiración, amor y orgullo durante sus labores asistenciales en mejora del desempeño laboral para hacer que su labor sea reconocida como un trabajo de enfermería con cuidados de calidad humano, seguro, continuo y perseverante.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se determina que la capacidad de resiliencia se relaciona significativamente con el DL de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023 ($p=0.015$, $Rho=0.658$). Nos indica que existe relación positiva alta; es decir, la capacidad de resiliencia mejora el desempeño laboral sustancialmente.

Segundo. Se determina que la dimensión perseverancia se relaciona significativamente con el DL de enfermería ($p=0.012$, $Rho=0.670$). Nos indica que existe relación positiva alta; es decir, la perseverancia mejora el desempeño laboral eficientemente.

Tercero. Se determina que la dimensión compromiso se relaciona significativamente con el DL de enfermería ($p=0.013$, $Rho=0.662$). Nos indica que existe relación positiva alta; es decir, el compromiso mejora el desempeño laboral satisfactoriamente.

Cuarto. Se determina que la dimensión significado se relaciona significativamente con el DL de enfermería ($p=0.017$, $Rho=0.645$). Nos indica que existe relación positiva alta; es decir, el significado mejora el desempeño laboral considerablemente.

Quinto. Se determina que la dimensión emoción positiva se relaciona significativamente con el DL de enfermería ($p=0.017$, $Rho=0.639$). Nos indica que existe relación positiva alta; es decir, la emoción positiva mejora el desempeño laboral suficientemente.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. A los directivos de la institución, la implementación de actividades de respuesta en desarrollo de destrezas personales mediante capacitaciones de afianzamiento sobre la capacidad de resiliencia de manera interpersonal e intrapersonal.

Segundo. La implementación de un programa de capacitación dirigido a potenciar la capacidad de la resiliencia de los enfermeros para así desarrollar planes que permitan mejorar su desempeño laboral.

Tercero. Que el Departamento de Psicología de la Institución, fomente políticas y/o estrategias ocupacionales que fortalezcan las capacidades, competencias a fin de fomentar el autocuidado a nivel profesional y personal.

Cuarto. Que el Área de Recursos Humanos realice practicas mediante actividades rotativas para motivar la perseverancia resiliente de los enfermeros y así su adaptabilidad laboral.

Quinto. Realizar futuros estudios de investigación con enfoques comparativos abordando la metodología de diseño experimental en dos muestras acerca de la capacidad de resiliencia y DL en los enfermeros de otras instituciones.

REFERENCIAS

- Acosta Y. (2020). *Nivel de resiliencia del personal de enfermería en el Hospital General de La Palma*. La Palma: Universidad de La Laguna. [Tesis] [Citado 06 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/g4pdwza>
- Aguilar D, Alpaca F (2021). *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora*. Lima: Universidad Interamericana para el Desarrollo. [Tesis] [Citado 10 de abril de 2022]. Disponible en: http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alegre A, Bedregal O, Rodrich A. (2019). *Resiliencia y burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú*. Lima: Interacciones Revista de Avances en Psicología. 05(03):01. [Artículo] [Citado 04 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5605/560567815004/html/>
- Aranda A (2019). *Relación entre factores personales y resiliencia en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. [Tesis] [Citado 07 de abril de 2022]. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5949/1/RE_SE.ENFERMERIA_ANA.ARANDA_FACTORES.PERSONALES.RESILENCIA_DATOS.pdf
- Araoz B (2022). *Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco*. Cusco: Universidad Andina del Cusco. [Tesis] [Citado 11 de abril de 2022]. Disponible en: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5014/Berioska_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bayser S (2022). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad autónoma de Buenos Aires*. Buenos Aires: Revista Salud, Ciencia y Tecnología. 02(12):01-10. [Artículo] [Citado 11 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>

- Bustamante K (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. [Tesis] [Citado 13 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/6muc15l>
- Calderón L (2020). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería del Hospital III Suarez Angamos, Miraflores*. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis] [Citado 14 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/7hysj02>
- Cárdenas P, Quispe Y (2020). *Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco*. Ica: Universidad Autónoma de Ica. [Tesis] [Citado 07 de abril de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/879/1/Patty%20Cardenas%20Huamanttica.pdf>
- Contreras M, Melgar F (2021). *Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021* [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes], Repositorio Institucional UPLA. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4888/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chikobvu P, Harunavamwe M. (2022). *The influence of emotional intelligence and resilience on work commitment among nurses in public hospitals*. Bloemfontein: SA Journal of Industrial Psychology. 40(00):01-10. [Artículo] [Citado 05 de abril de 2022]. Disponible en: <http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v48n1/01.pdf>
- Castillo M, Chiluzza J, Fuentes D (2021). *Síndrome de burnout y resiliencia en enfermeras, Hospital General José María Velasco Ibarra*. Tena. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. [Tesis] [Citado 03 de abril de 2023]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7881/1/7.-Jemima%20Abigail%20fuentesfueiza%20Becerra%20Y%20Dennys%20Mes%20c3%20adas%20Fuentes%20Bulla%20-PSC..pdf>
- Contreras R, Cuba J (2022). *Commitment in nursing care*. Havana: Cuban Journal of Nursing. 38(02):01-19. [Artículo] [Citado 14 de abril de 2022]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v38n2/1561-2961-enf-38-02-e4195.pdf>

- Cruz D (2021). *Trabajo en equipo del personal asistencial en el Centro de Salud Peralvillo*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez. [Tesis] [Citado 14 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/kammorz>
- Dandicourt C, Hernández E. (2021). *A look at resilience from nursing*. Havana: Cuban Journal of Nursing. 37(02):01-04. [Artículo] [Citado 06 de abril de 2022]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n2/1561-2961-enf-37-02-e3731.pdf>
- Enríquez C, Torres J, Alba L, Crespo T (2020). *Escala de medición del proceso de afrontamiento y adaptación de Callista Roy en cuidadores primarios*. Villa Clara: Revista Científica Villa Clara. 24(03):548-563. [Artículo] [Citado 10 de abril de 2022]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/mdc/v24n3/1029-3043-mdc-24-03-548.pdf>
- Escobar B, Jara P (2019). *Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje*. Sonora: Revista Educación. 28(54):182-202. [Artículo] [Citado 15 de abril de 2022]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v28n54/a09v28n54.pdf>
- Escobar C (2021). *Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte. [Tesis] [Citado 12 de abril de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11479/2/PG%20866%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Giraldo D, Rodríguez L, Vargas M, Suarez M, Trujillo L, Rodríguez C, Cardona S (2021). *Afrontamiento y adaptación en cuidadores principales de niños hospitalizados, según el modelo de Callista Roy*. Bogotá: Revista de la Escuela de Ciencias de la Salud de la Universidad Pontificia Bolivariana. 40(02):13-21. [Artículo] [Citado 09 de abril de 2022]. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/medicina/article/view/7318/6679>
- Handini F, Kusnanto, Yuswanto T. (2020). *Role of resilience in improving the performance of health workers: a systematic review*. Airlangga: STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan. 09(02):551-560. [Artículo] [Citado 02 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.sjik.org/index.php/sjik/article/download/309/253>

- Henshall C, Davey Z, Jackson D. (2020). *Nursing resilience interventions – A way to advance the health challenge*. Oxford: Journal of Clinical Nursing. 29(19-20):3597-3599. [Artículo] [Citado 05 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7228387/>
- Hoşgör H, Yaman M. (2022). *Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses*. Uşak: Journal Nursing Management. 30(01):44-52. [Artículo] [Citado 03 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8646929/pdf/JONM-30-44.pdf>
- Kašpárková L, Vaculík M, Procházkaa J, Schaufeli W. (2018). *Why Resilient Workers Perform Better: Job Roles Job Satisfaction and Engagement*. Brno: Journal of Workplace Behavioral Health. 33(01):43-62. [Artículo] [Citado 02 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/497.pdf>
- Kim E, Chang S. (2022). *The nurse's exploration of perceptions and experiences of resilience*. Seúl: BMC Nursing. 21(26):01-13. [Artículo] [Citado 04 de abril de 2022]. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-021-00803-z.pdf>
- Longa M, Taboada A (2022). *Capacidad de resiliencia y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. [Tesis] [Citado 08 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/qq6acz6>
- Mestanza R. (2021). *Capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención*. Cusco: Universidad César Vallejo. [Tesis] [Citado 04 de abril de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94742/Mestanza_SRP-SD.pdf?sequence=4
- Ministerio de Salud del Perú. (2022). *Enfermeras y enfermeros peruanos reciben reconocimiento por los servicios prestados en época de pandemia*. Lima: MINSA. [Internet] [Citado 02 de abril de 2023]. Disponible en:

<https://www.gob.pe/minsa>

- Muñoz J (2021). *Abordaje de la resiliencia desde el proceso de atención de enfermería: a propósito de un caso*. Murcia: Revista de Enfermería y Salud Mental 2021(17):22-26. [Artículo] [Citado 06 de abril de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7730999.pdf>
- Najarro P (2019). *Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. [Tesis] [Citado 07 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/818prwe>
- Ochando A (2022). *Investigación enfermera: más allá de la responsabilidad del profesional*. Jaén: Revista Enfermería Nefrológica. 24(04):333-335. [Artículo] [Citado 13 de abril de 2022]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/enefro/v24n4/2255-3517-enefro-24-04-333.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Resiliencia en enfermeras en los centros hospitalarios de alta complejidad*. Ginebra: OMS. [Internet] [Citado 02 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Datos clave de la fuerza laboral de enfermería en las Américas (perfiles de país)*. Washington: OPS. [Internet] [Citado 02 de abril de 2023]. Disponible en: <https://rebrand.ly/qk41qj6>
- Ostrowski S (2022). *A Resilience Toolkit: Helping Nurse Leaders Build Resilience on the Front Lines*. Washington: Washington Center for Nursing. [Internet] [Citado 05 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/h984330>
- Parizaca G, Vera C. (2021). *Resiliencia y motivación laboral en la Microrredes en Arequipa*. Arequipa: Veritas Journal. Revista Oficial de la Universidad Católica de Santa María. 22(02):15-19. [Artículo] [Citado 04 de abril de 2022]. Disponible en: <https://revistas.ucsm.edu.pe/ojs/index.php/veritas/article/view/306/225>
- Quintana D, Tarqui C (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao*. Bogotá: Revista Archivos de Medicina. 20(01):122-138. [Artículo] [Citado 02 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>

- Reyes J, Torres O (2021). *Síndrome de burnout y resiliencia del personal de salud durante Covid-19 en el Centro de Salud Manchay – distrito de Pachacamac*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. [Tesis] [Citado 08 de abril de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8849/Reyes%20Alegria%2C%20Julia%20%26%20Torres%20Guevara%2C%20Olenka.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rohatgi K. (2021). *Building resilience in nursing students during the pandemic*. California: Journal of Teaching and Learning with Technology. 10(01):58-63. [Artículo] [Citado 05 de abril de 2022]. Disponible en: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1294636.pdf>
- Rowntree D (1984). *Introducción a la estadística: un enfoque no matemático*. Bogotá: Norma, 1984. [Internet] [Citado 08 de abril de 2022]. Disponible en: <https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-Il/files/2017/03/06a.An%C3%A1lisisDeCorrelaciones.pdf>
- Saldaña M, Guerrero P, Vargas D. (2022). *Resiliencia y síndrome de burnout en profesionales de una institución de salud mental*. Bogotá: Universidad El Bosque. [Tesis] [Citado 03 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/8306/Art%C3%ADculo%20original%20FINAL-BURNOUT%20Y%20RESILIENCIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Salem Sh, Ahmed M, Aldahshan M. (2022). *Nursing resilience: a concept analysis*. Menoufia: Menoufia Nursing Journal. 07(01):73-82. [Artículo] [Citado 05 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/ldh6ts1>
- Santacruz K (2022). *Resiliencia: un análisis de concepto*. Bogotá: Revista Colombiana de Enfermería. 21(02):01-13. [Artículo] [Citado 09 de abril de 2022]. Disponible en: <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/3358/3397>
- Tocto M. (2022). *Resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de salud en el Centro de Salud Morro Solar*. Jaén: Universidad Nacional de Cajamarca. [Tesis] [Citado 04 de abril de 2023]. Disponible en: <https://rebrand.ly/0ukl27t>

- Travezaño S (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María*. Ica: Universidad Autónoma de Ica. [Tesis] [Citado 10 de abril de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Samantha%20Brigit%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>
- Urcia O. (2022). *Resiliencia y motivación laboral en un Centro de Salud Público en Lima*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. [Tesis] [Citado 04 de abril de 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3151683>
- Vásquez L (2017). *Resiliencia en el profesional de enfermería del Hospital Israel Ranuarez Balza*. Mérida: Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos. [Tesis] [Citado 07 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/k7ok1m7>
- Walpita Y, Arambepola C. (2020). *High resilience leads to better job performance in nurses: Evidence from South Asia*. Colombo: Journal Nursing Management. 28(02):342-350. [Artículo] [Citado 03 de abril de 2022]. Disponible en: <https://scihub.se/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.12930>
- Wang Z, Liang Q, Yan Z, Liu J, Liu M, Wang X, Wang J, Huang J, Luan X. (2023). *The association between team resilience and performance in nurses*. Shandong: BMC Nursing. 22(54):01-10. [Artículo] [Citado 03 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/fnll09w>
- Yalpa D, Cachicatari E, Flores K (2021). *Resiliencia y compromiso en estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann en Tacna*. Tacna: Revista Médica Basadrina. 15(01):43-52. [Artículo] [Citado 08 de abril de 2022]. Disponible en: <http://www.revistas.unjbg.edu.pe/index.php/rmb/article/view/1031/1145>
- Yun Z, Zhou P, Zhang B. (2022). *High-performance work systems, prosperity at work, and job burnout among nurses in Chinese public hospitals: the role of resilience at work*. Beijing: Healthcare. 10(10):342-350. [Artículo] [Citado 03 de abril de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/vgfybbk>

ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Capacidad de resiliencia	La resiliencia es la facultad de actuar y adaptarse frente a lo adverso y es la consecuencia de una interacción compleja entre el riesgo y la protección que se encuentra como centro a la persona, con el fin del desarrollar mental, emocional y conductual para adaptarse interna y externamente.	Es la capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima; según dimensiones perseverancia, compromiso, significado y emoción positiva; el cual será valorado mediante un cuestionario; y cuyo valor final es bajo, medio y alto	Perseverancia (5 ítems) Compromiso (3 ítems) Significado (4 ítems) Emoción positiva (5 ítems)	Adaptación al cambio No renuncia Confianza en uno mismo Ver la dificultad como reto Busca soluciones Reflexiona sobre su vida Siente su vida significativa Se centra en actividades de valor Determinación Optimismo Entusiasmo	Bajo (18 – 67) Medio (68 – 75) Alto (76 – 85)
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Desempeño laboral	Se visibiliza a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de lograr los objetivos determinados, y así poder lograr los objetivos organizacionales	Es el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima; según dimensiones calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso individual; el cual será valorado mediante un cuestionario; y cuyo valor final es deficiente, regular y eficiente	Calidad de trabajo (4 ítems) Responsabilidad (4 ítems) Trabajo en equipo (6 ítems) Compromiso institucional (3 ítems)	Trabajo correcto Trabajo original Interés en actualizarse en temas relacionados al trabajo Trasmisión de información eficaz Eficaz reacción en el trabajo Disposición en realización de trabajos Colabora armoniosamente Resuelve problemas en el trabajo Respeto a colegas Respeto a usuarios	Deficiente (19 – 72) Regular (73 – 75) Eficiente (76 – 85)

ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INTRODUCCIÓN:

Estimados colegas, es grato dirigirme a usted para informarle que estoy realizando un estudio de investigación titulado: "Capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023"; por lo cual su participación es muy importante, confidencial y de carácter anónimo, así mismo será de uso exclusivo de la investigadora.

INSTRUCCIONES:

Se le pide la mayor sinceridad posible en su respuesta. Le agradeceremos marque con un aspa (X) la respuesta conveniente:

DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 25 a 39 años
- b) 40 a 49 años
- c) 50 a más

Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

Estado civil:

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente
- d) Viudo(a)
- e) Divorciado(a)

Condición laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

Años de servicio en la institución de salud:

- a) Menor de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) De 11 a 15 años
- e) Más de 15 años

DATOS ESPECÍFICOS:

INSTRUMENTO 1: CAPACIDAD DE RESILIENCIA

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

PERSEVERANCIA	1	2	3	4	5
1. Soy capaz de adaptarme al cambio					
2. Renuncio cuando las cosas parecen sin solución					
3. Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes					
4. No me desanimo rápidamente por los errores					
5. Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda					
COMPROMISO	1	2	3	4	5
6. Veo las dificultades como retos para aprender					
7. Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro					
8. Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles					
SIGNIFICADO	1	2	3	4	5
9. Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida					
10. Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi					
11. Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga					
12. Yo comprendo lo que hace a mi vida ser significativa					
EMOCIÓN POSITIVA	1	2	3	4	5
13. Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes					
14. Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas					
15. Yo soy optimista					
16. Yo me veo a mí misma como una persona fuerte					
17. Yo puedo ver el lado positivo de un problema					

INSTRUMENTO 2: DESEMPEÑO LABORAL

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

CALIDAD DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Cumple con los objetivos de trabajo, demuestra iniciativa para realizar sus labores					
2. Evita cometer errores durante el desempeño de sus funciones					
3. Tiene ideas nuevas y es original a la hora de enfrentar o manejar situaciones que se den en el trabajo					
4. Demuestra interés por estar siempre en constantes actualizaciones para llenarse de conocimiento y aplicarlos en el trabajo					
RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
5. Asume con responsabilidad sus actos, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
6. Mantiene la información del desempeño de su trabajo y de los problemas que puedan suscitarse					
7. Transmite cualquier información oportunamente					
8. Resuelve adversidades eficientemente y de forma calmada frente a dificultades en el trabajo					
TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
9. Asume con responsabilidad y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
10. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo					
11. Colabora siempre con actividades extraordinarias a su función					
12. Colabora con otros de manera igualitaria y equitativa.					
13. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
14. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
COMPROMISO INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
15. Se siente satisfecho de trabajar para la institución					
16. La institución inspira a dar lo mejor de ti					
17. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

ANEXO C. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de resiliencia en la dimensión perseverancia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de resiliencia en la dimensión compromiso y desempeño laboral en los profesionales de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia en la dimensión perseverancia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p> <p>Identificar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia en la dimensión compromiso y desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p> <p>Identificar la relación que existe entre la capacidad de</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia en la dimensión perseverancia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p> <p>Existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia en la dimensión compromiso y desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p> <p>Existe relación significativa entre la capacidad de</p>	<p style="text-align: center;">Variable 1</p> <p>Capacidad de resiliencia</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perseverancia • Compromiso • Significado • Emoción positiva <p style="text-align: center;">Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad de trabajo ▪ Responsabilidad ▪ Trabajo en equipo ▪ Compromiso institucional 	<p style="text-align: center;">Tipo y diseño de investigación</p> <p>Cuantitativo No experimental</p> <p style="text-align: center;">Método de estudio</p> <p>Descriptivo Corte transversal Correlacional</p> <p style="text-align: center;">Población y muestra</p> <p>80 profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima</p> <p style="text-align: center;">Muestra</p> <p>80 enfermeros</p> <p style="text-align: center;">Técnicas</p> <p>Encuestas</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p>Instrumento 1 Instrumento 2</p>

<p>resiliencia en la dimensión significado y desempeño laboral en los profesionales de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de resiliencia en la dimensión emoción positiva y desempeño laboral en los profesionales de enfermería?</p>	<p>resiliencia en la dimensión significado y desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p> <p>Identificar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia en la dimensión emoción positiva y desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p>	<p>resiliencia en la dimensión significado y desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p> <p>Existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia en la dimensión emoción positiva y desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO D. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

- JUEZ 1

PEDRO CUSTODIO VILLAR

Dimensiones del instrumento: Capacidad de resiliencia **Primera dimensión:**

Perseverancia

Objetivos de la Dimensión: Determinar la perseverancia del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perseverancia	Soy capaz de adaptarme al cambio	4	4	4	
	Renuncio cuando las cosas parecen sin solución	4	4	4	
	Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes	4	4	4	
	No me desanimo rápidamente por los errores	4	4	4	
	Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso

Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Veo las dificultades como retos para aprender	4	4	4	
	Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro	4	4	4	
	Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles	4	4	4	

Tercera dimensión: Significado

Objetivos de la Dimensión: Determinar el significado del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado	Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida	4	4	4	
	Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi	4	4	4	
	Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga	4	4	4	
	Yo comprendo que hace a mi vida ser significativa	4	4	4	
	Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago	4	4	4	

Cuarta dimensión: Emoción positiva

Objetivos de la Dimensión: Determinar la emoción positiva del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emoción positiva	Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes	4	4	4	
	Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas	4	4	4	
	Yo soy optimista	4	4	4	
	Yo me veo a mí misma como una persona fuerte	4	4	4	
	Yo puedo ver el lado gracioso de un problema	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CUSTODIO VILLAR PEDRO JUAN

Especialidad del validador: MG. EN GESTION DE SALUD / LIC. ESP. EMERGENCIA Y DESASTRES
15 de JUNIO del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


CUSTODIO VILLAR, PEDRO JUAN
DNI:42342623

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

Primera dimensión: Calidad de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la calidad de trabajo en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	Cumple con los objetivos de trabajo, demuestra iniciativa para realizar sus labores	4	4	4	
	Utiliza asepsia siempre dentro de su jornada laboral	4	4	4	
	Realiza un trabajo en los tiempos acordados	4	4	4	
	Tiene ideas nuevas y es original a la hora de enfrentar o manejar situaciones que se den en el trabajo	4	4	4	
	Demuestra interés por estar siempre en constantes actualizaciones para llenarse de conocimiento y aplicarlos en el trabajo	4	4	4	
	Trabaja independientemente	4	4	4	

Segunda dimensión: Responsabilidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar la responsabilidad en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	Asume con responsabilidad sus actos malos, demostrando compromiso y deseos de mejorar	4	4	4	
	Mantiene a la jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan suscitarse	4	4	4	
	Transmite cualquier información oportunamente	4	4	4	
	Resuelve adversidades eficientemente y de forma calmada frente a dificultades en el trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Determinar el trabajo en equipo en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Asume con responsabilidad y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores	4	4	4	
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud	4	4	4	
	Colabora siempre con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud	4	4	4	
	Colabora con otros pacíficamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	4	4	4	
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	4	4	4	

Cuarta dimensión: Compromiso institucional

Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso institucional en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Responde de forma clara y precisa dudas de sus colegas de trabajo	4	4	4	
	Demuestra respeto hacia los usuarios y compañeros	4	4	4	
	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CUSTODIO VILLAR PEDRO JUAN

Especialidad del validador: MG. EN GESTION DE SALUD / LIC. ESP. EMERGENCIA Y DESASTRES

15 de JUNIO del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


CUSTODIO VILLAR, PEDRO JUAN

• JUEZ 2

ROSA ESTHER SANDOVAL TRUJILLO

Dimensiones del instrumento: Capacidad de resiliencia

Primera dimensión: Perseverancia

Objetivos de la Dimensión: Determinar la perseverancia del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perseverancia	Soy capaz de adaptarme al cambio	4	4	4	
	Renuncio cuando las cosas parecen sin solución	4	4	4	
	Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes	4	4	4	
	No me desanimo rápidamente por los errores	4	4	4	
	Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso

Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Veó las dificultades como retos para aprender	4	4	4	
	Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro	4	4	4	
	Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles	4	4	4	

Tercera dimensión: Significado

Objetivos de la Dimensión: Determinar el significado del enfermero



Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado	Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida	4	4	4	

	Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi	4	4	4	
	Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga	4	4	4	
	Yo comprendo que hace a mi vida ser significativa	4	4	4	
	Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago	2	2	2	DENTRO DE OTRO ÍTEM PUEDE DESARROLLARSE MEJOR EL INDICADOR.

Cuarta dimensión: Emoción positiva

Objetivos de la Dimensión: Determinar la emoción positiva del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emoción positiva	Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes	4	4	4	
	Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas	4	4	4	
	Yo soy optimista	4	4	4	
	Yo me veo a mí misma como una persona fuerte	4	4	4	
	Yo puedo ver el lado gracioso de un problema	3	4	4	PLANTEARLO DE UNA FORMA ESPECIFICA... "YO VEO EL LADO POSITIVO DE LAS COSA O PROBLEMAS..."

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CONSIDERAR OBSERVACIONES, PERO HAY UN BUEN DESARROLLO DEL MISMO. ADELANTE CON SU APLICACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: SANDOVAL TRUJILLO, ROSA ESTHER

Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACIÓN GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO. DOCENTE ACTIVO DE LA UNAC (DOCENCIA E INVESTIGACION – POSGRADO)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de JUNIO del 2023

Firma del Experto validador

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

Primera dimensión: Calidad de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la calidad de trabajo en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	Cumple con los objetivos de trabajo, demuestra iniciativa para realizar sus labores	4	4	4	
	Utiliza asepsia siempre dentro de su jornada laboral	2	2	2	RETIRAR YA QUE NO DESARROLLA EL INDICADOR
	Realiza un trabajo en los tiempos acordados	3	3	3	MODIFICAR
	Tiene ideas nuevas y es original a la hora de enfrentar o manejar situaciones que se den en el trabajo	4	4	4	
	Demuestra interés por estar siempre en constantes actualizaciones para llenarse de conocimiento y aplicarlos en el trabajo	4	4	4	
	Trabaja independientemente	2	2	2	NO ES PERTINENTE

Segunda dimensión: Responsabilidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar la responsabilidad en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Responsabilidad	Asume con responsabilidad sus actos malos, demostrando compromiso y deseos de mejorar	4	4	4	
	Mantiene a la jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan suscitarse	4	4	4	
	Transmite cualquier información oportunamente	4	4	4	
	Resuelve adversidades eficientemente y de forma calmada frente a dificultades en el trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Determinar el trabajo en equipo en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Asume con responsabilidad y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores	4	4	4	
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud	4	4	4	
	Colabora siempre con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud	4	4	4	
	Colabora con otros pacíficamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	4	4	4	
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	4	4	4	

Cuarta dimensión: Compromiso institucional

Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso institucional en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Responde de forma clara y precisa dudas de sus colegas de trabajo	3	3	3	REEMPLAZAR D/A INDICADOR
	Demuestra respeto hacia los usuarios y compañeros	3	3	3	REEMPLAZAR D/A INDICADOR
	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CONSIDERAR OBSERVACIONES, PERO HAY UN BUEN DESARROLLO DEL MISMO. ADELANTE CON SU APLICACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: SANDOVAL TRUJILLO, ROSA ESTHER

Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACIÓN GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO. DOCENTE ACTIVO DE LA UNAC (DOCENCIA E INVESTIGACION – POSGRADO)

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de JUNIO del 2023

Firma del Experto validador

• JUEZ 3

SUSAN HAYDEE GONZALES SALDAÑA

Dimensiones del instrumento: Capacidad de resiliencia

Primera dimensión: Perseverancia

Objetivos de la Dimensión: Determinar la perseverancia del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perseverancia	Soy capaz de adaptarme al cambio	4	4	4	
	Renuncio cuando las cosas parecen sin solución	4	4	4	
	Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes	4	4	4	
	No me desanimo rápidamente por los errores	4	4	4	
	Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso

Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Veo las dificultades como retos para aprender	4	4	4	
	Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro	4	4	4	
	Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles	4	4	4	

Tercera dimensión: Significado

Objetivos de la Dimensión: Determinar el significado del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado	Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida	4	4	4	

	Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi	4	4	4	
	Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga	4	4	4	
	Yo comprendo que hace a mi vida ser significativa	4	4	4	
	Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago	4	4	4	

Cuarta dimensión: Emoción positiva

Objetivos de la Dimensión: Determinar la emoción positiva del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emoción positiva	Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes	4	4	4	
	Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas	4	4	4	
	Yo soy optimista	4	4	4	
	Yo me veo a mí misma como una persona fuerte	4	4	4	
	Yo puedo ver el lado gracioso de un problema	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Susan Haydee Gonzales Saldaña

Especialidad del validador: Maestra en Docencia Universitaria.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 JUNIO 23
de.....del 20.....



Firma del Experto validador

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

Primera dimensión: Calidad de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la calidad de trabajo en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	Cumple con los objetivos de trabajo, demuestra iniciativa para realizar sus labores	4	4	4	
	Utiliza asepsia siempre dentro de su jornada laboral	4	3	3	PRECISAR Y RELEVANCIA CON LA DIMENSION
	Realiza un trabajo en los tiempos acordados	4	4	4	
	Tiene ideas nuevas y es original a la hora de enfrentar o manejar situaciones que se den en el trabajo	4	4	4	
	Demuestra interés por estar siempre en constantes actualizaciones para llenarse de conocimiento y aplicarlos en el trabajo	4	4	4	
	Trabaja independientemente	4	4	4	

Segunda dimensión: Responsabilidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar la responsabilidad en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	Asume con responsabilidad sus actos malos, demostrando compromiso y deseos de mejorar	4	4	4	
	Mantiene a la jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan suscitarse	4	4	4	
	Transmite cualquier información oportunamente	4	4	4	
	Resuelve adversidades eficientemente y de forma calmada frente a dificultades en el trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Determinar el trabajo en equipo en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Asume con responsabilidad y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores	4	4	4	
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud	4	4	4	
	Colabora siempre con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud	4	4	4	
	Colabora con otros pacíficamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	4	4	4	
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	4	4	4	

Cuarta dimensión: Compromiso institucional

Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso institucional en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Responde de forma clara y precisa dudas de sus colegas de trabajo	3	3	4	
	Demuestra respeto hacia los usuarios y compañeros	3	3	4	
	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Susán Haydee Gonzales Saldaña

Especialidad del validador: Maestra en Docencia Universitaria.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de JUNIO del 2023





Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CAPACIDAD DE RESILIENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA – 2023", cuyo autor es ZEGARRA SERNA ANA FRANCESSCA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO : 42762905 ORCID: 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 07- 08-2023 22:33:45

Código documento Trilce: INV - 1237849