



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Resiliencia y eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de
una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Revatta Rodriguez, Nelson Andres (orcid.org/0000-0003-2027-3762)

ASESORES:

Dra. Huauya Leuyacc, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mi papá Silvio y mamá Yolanda por sus apoyos espirituales desde el cielo.

A mi hijo Matheo por ser el motivo para seguir adelante.

A mi hermano Arturo por su aliento constante.

AGRADECIMIENTO

Un gran agradecimiento para la Dra. María Elena Huauya Leuyacc y al Maestro Karlo Ginno Quiñones Castillo por sus dedicaciones y enseñanzas y que me guiaron hasta tener mi sueño anhelado. A mi amigo José y mis amigas Maricela y Patricia quienes estuvieron siempre conmigo desde el primer y último día aportando sus conocimientos. Ustedes son los mejores.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "RESILIENCIA Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE UNA RED INTEGRADA DE SALUD DE LIMA PROVINCIA,2023", cuyo autor es REVATTA RODRIGUEZ NELSON ANDRES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis 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, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 01- 08-2023 15:40:35

Código documento Trilce: TRI - 0611016



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REVATTA RODRIGUEZ NELSON ANDRES estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "RESILIENCIA Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE UNA RED INTEGRADA DE SALUD DE LIMA PROVINCIA,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
REVATTA RODRIGUEZ NELSON ANDRES DNI: 46210732 ORCID: 0000-0003-2027-3762	Firmado electrónicamente por: NREVATTA el 02-08- 2023 08:41:57

Código documento Trilce: INV - 1231718

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos Éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Características de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima provincia, 2023.	22
Tabla 2. Resiliencia y sus dimensiones en cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima provincia, 2023.	23
Tabla 3. Eficiencia laboral y sus dimensiones en cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima provincia, 2023	24
Tabla 4. Relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.	25
Tabla 5. Relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión Habilidades de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.....	26
Tabla 6. Relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión comportamiento de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.....	27
Tabla 7. Relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión metas de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.....	28

RESUMEN

Objetivo: La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023 **Metodología:** La investigación es de carácter aplicada, es de diseño no experimental, es de carácter descriptivo y aplica una metodología de observación descriptiva y de corte transversal. Se obtuvo como método de recolección una encuesta realizado para las 2 variables resiliencia con 25 preguntas y eficiencia laboral y sus 3 dimensiones, habilidades, competencias y metas conteniendo 34 preguntas, ambos con escala de medición de Likert y con una muestra de 69 cirujanos dentistas **Resultados:** El p valor que se usó es con un valor menor a 0.01 en base a esto, se rechaza la hipótesis nula, teniendo así la relación Rho de Spearman entre la resiliencia y la eficiencia laboral, con un valor de 0.409 presentando una relación moderadamente positiva y significativa **Conclusión:** Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral en los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima provincia, 2023.

Palabras clave: Resiliencia, eficiencia laboral, habilidades, competencias, metas.

ABSTRACT

Objective: The objective of the research was to determine the relationship that exists between resilience and work efficiency of dental surgeons of an Integrated Health Network of Lima Province, 2023 **Methodology:** The research is of an applied nature, it is of a non-experimental design, it is of a descriptive nature and applies a descriptive and cross-sectional observation methodology. A survey was obtained as a collection method for the 2 variables resilience with 25 questions and work efficiency and its 3 dimensions, skills, competencies and goals containing 34 questions, both with a Likert measurement scale and with a sample of 69 dental surgeons **Results :** The p value that was used is with a value less than 0.01 based on this, the null hypothesis is rejected, thus having the Spearman's Rho relationship between resilience and labor efficiency, with a value of 0.409 presenting a moderately positive relationship. and significant **Conclusion:** There is a relationship between resilience and work efficiency in dental surgeons of an integrated health network in Lima province, 2023.

Keywords: Resilience, work efficiency, skills, competencies, goals.

I. INTRODUCCIÓN

Becoña (2006) la palabra resiliencia viene a ser que la persona puede mantener o sobrellevar obstáculos o poder decir como retos y además con muchos o presentes desafíos en el que el individuo o la persona lo sobremanera adecuadamente con una actitud muy enérgicamente positiva, pero se tiene que romper unos detalles como son el estrés, factores que alteran la emoción y que, si llego a pasar esa valla, permitirá enriquecer de fuerzas para surgir.

En lo que ha sucedido en el mundo, debido a la Pandemia, se ha presentado una magnificencia de desgastes a lo que al personal o recurso humano pudo mencionar, afectando además el lado psicológico o hasta llegar a actitudes desastrosas como el deceso auto voluntario. Gamboa (2021) la organización internacional de trabajo OIT (2021) realizando un conmemoramiento a aquellas personas que han sufrido o perecido estos efectos paupérrimos del covid, realizó una convocatoria o una llamada global a aquellas personas presentes y a los que no fueron afectados también, para que se pueda generar una adecuada resiliencia, ya que fue muy atacado desde el inicio hasta los fines. Castagnola (2021). Esto permitirá que el personal que cumple funciones sanitarias o de salubridad pueda controlar, manejar y sobre todo sobrellevar situaciones que puedan aquejar o afectar la vida de uno. Bonnano (2021).

En lo que, en nuestra vida actual, presenta muchos inconvenientes y no solo personales, también son situaciones que aún quedan marcados con las secuelas del covid-19, en el que generó cambios o actitudes que desanimen a uno en lo que laboralmente se refiere más exactamente, se debe siempre sacar un lado de positivismo para sumar muchos puntos en nuestra vida.

Un factor que es muy interesante es el “hard” momento para poder manejar nuestra resiliencia, por lo que es el tema más significativo e importante, sin llegar claro además hasta omitir, ya que cuando mencionar una palabra llamada “confianza” esto permitirá que la resiliencia pueda ser manipulado sin que nos pueda poner en una valla de 1 sola alternativa de ejecución. Caballero & Estrada (2021).

Si se menciona en el lado del Perú, el MINSA-INSM (2021) ha llegado a una conclusión que realmente está existiendo muchos inconvenientes o déficits en lo que a la salud del equilibrio mental se refiere, por lo cual para poder obtener o mejorar o sofisticar una óptima resiliencia se debe de adaptar a muchas e indefinidas realidades. Casimiro (2022).

Tampoco olvidar que esta situación ha conllevado a que aumente los elementos de problemas o cargas en lo que el factor de labores lo menciona, en el que la persona maneja con mayor facilidad mientras pueda ejecutar y avanzar más nuestros logros o metas, pero que sean decididas en el interior de nuestros puntos de intelecto y decisión. Campos (2019).

De manera local y al saber que el personal de labores sanitarias y asistenciales no es ajeno a esta situación, por lo que debe de posicionar también en la situación e identificar si presenta o no disminuciones en su resiliencia en lo que al factor labor se refiere además que esto se genere una mejora en los problemas que pueda alterar el desarrollo y función tanto profesional, personal y local. Castillo (2016).

Por lo consiguiente se menciona y plantea la presente formulación del problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una red integral de salud de Lima Provincia, 2023?

Por consiguiente, además, se asigna los problemas específicos, de los cuales son:

¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión Habilidades de los cirujanos dentistas de una red integral de salud de Lima Provincia, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión comportamiento de los cirujanos dentistas de una red integral de salud de Lima Provincia, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión metas de los cirujanos dentistas de una red integral de salud de Lima Provincia, 2023?

La justificación del presente estudio se menciona en diferentes aspectos:

Teóricamente esta investigación se justifica con los productos que se obtendrá a mediante esta investigación, además será en mucha utilidad para futuros estudios que se relacione al título planteado y así adicionar y perfeccionar las informaciones científicas que resultará en esta investigación.

En referente a la justificación práctica aportará mucho en la solución e identificación temprana del problema o los problemas, por lo que con estos valores adjuntados o agregados que habrá en esta investigación ayudará adecuadamente hacia la gestión de la de un centro de salud, mejorando las relaciones, trabajo en conjunto y el mejoramiento del cirujano dentista o profesional de salud.

En referente a la justificación social, este estudio brindará un gran beneficio en la eficiencia de trabajo hacia los cirujanos dentistas del Perú, además mejorar las coordinaciones de las organizaciones de prestación de salud, por lo que también, simplificará las funciones y mejorando además los status de resiliencia que aqueja en la actualidad.

En consideración a lo manifestado, se formuló el objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia, 2023 y posteriormente los objetivos específicos:

Comprobar la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión Habilidades de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia, 2023.

Identificar la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión comportamiento de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia, 2023.

Analizar la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión metas de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia, 2023.

En este contexto, se formula la hipótesis general:

Existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia, 2023.

Por ello, se propone estas hipótesis específicas:

Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las habilidades y/o capacidades de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia, 2023.

Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre el comportamiento de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia, 2023.

Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las metas de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Vara (2021) realizó un estudio titulado Resiliencia y engagement hacia el personal de salud de una Microred - Cusco. Con el fin de identificar la relación sobre estas variables mencionadas líneas arriba, del cual las características del trabajo son de carácter básico, no experimental además es de carácter transversal de tipo correlacional. Con el uso de una muestra de 100 colaboradores del personal de salud del nosocomio mencionado. Sobre el método estadístico se llegó a usar el SPSS v25. Dio como resultado con el método mencionado línea anterior que la variable resiliencia se conecta de forma muy directa y significativa frente al engagement, dando como un resultado la correlación de Spearman de 0.467**, y un p valor de 0.000, permitiendo así corroborar la hipótesis propuesta, con una relación positiva media.

Reyes & Torres (2021) llegó a realizar una investigación en donde tuvo como objetivo, relacionar resiliencia frente al síndrome de burnout hacia los profesionales del sector salud, de carácter descriptiva, correlacional y con un enfoque cuantitativo, además el autor ha obtenido de muestra a 40 profesionales que laboran en un nosocomio de la región, aplicando el ER-25 de Wagnild y Young, dando una respuesta con un resultado de correlación de Pearson $p=(r= -,407; sig. 0,009; p= Menor a 0.01$. Para que así después pueda llegar como conclusión en que las variables tienen una relación significativa.

Chávez (2022) determinó la relación sobre comportamiento organizacional y la eficiencia laboral en el personal de un nosocomio estatal en el 2021. Con una investigación de carácter básica, además cuantitativo y de tipo no experimental. Tuvo una población de 119 personales y con un cálculo de muestreo de 91 asalariados, con un muestreo de carácter probabilístico tipo aleatorio simple. Uso encuestas para la recolección y llegó a la conclusión que la variable competencias gerenciales se relaciona de forma directa y positiva frente a la eficiencia laboral basándose en la relación de Spearman de 0,830 interpretando el producto de moderado con una significancia estadística de un $p=0,000$ por lo que es menor a 0,01, demostrando que cuando el comportamiento organizacional presenta buen resultado o se optimiza habrá una mayor eficiencia laboral.

Roque (2022) determinó el vínculo entre clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de Salud en Ayacucho, 2022. Constituido por 49 trabajadores, con característica de investigación tipo básica, además no experimental y con corte transversal, uso 2 cuestionarios, como resultado obtuvo que existe conexión muy significativa además positiva y débil con valor de 0.464 dando a saber que se incluye la hipótesis hacia las variables clima organizacional y eficiencia laboral. Descriptivamente el clima organizacional fue medianamente favorable con valor de 65,3%. En respecto a la eficiencia laboral se aprecia que el 46,9% del personal de salud encuestado presentaron una eficiencia laboral buena.

Siancas (2019) realizó un estudio en un establecimiento de salud de Lima este, del cual como finalidad determinar la relación sobre el compromiso del asalariado frente a la eficiencia laboral. Además, sobre las características de su investigación fueron de tipo descriptiva con característica transversal, además correlacional y observacional, el autor también realizó una muestra de carácter no probabilística con un valor de (n=90) jornaleros administrativos y asistenciales de ambos géneros que laboraban en el centro de salud del mismo lugar de investigación. El autor también usó de método de recolección 2 instrumentos validados, de los cuales, ya evaluados estadísticamente, con el uso de coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo un producto de $\alpha = 0.918$ para el primer instrumento y $\alpha = 0.931$ para el segundo. Dando como conclusión que si existe realmente la relación significativa sobre el compromiso del trabajador y la eficiencia laboral.

Oliva (2018) realizó su investigación que tuvo como finalidad saber la relación que existe frente al síndrome de Burnout y la resiliencia en profesionales de la salud. Además, este estudio tiene características que es de tipo correlacional, tipo de diseño no experimental. El autor realizó su estudio a 99 sujetos de un nosocomio de Lima. EL autor realizó la recolección con un cuestionario de 23 ítems con Inventario de Burnout y la escala de resiliencia. Teniendo como valor estadístico de las dimensiones, entre cansancio emocional y resiliencia de ($r_s = -.241$), entre las dimensiones despersonalización y resiliencia existe una correlación de ($r_s = -.273$). Por lo que se da como una conclusión general y muy concisa que las variables realmente si se encuentran correlacionadas significativamente.

Barrios & Castillo (2018) realizó un análisis que tuvo como finalidad principal saber el vínculo entre estrés laboral y resiliencia. Este estudio manejó una población de unos 70 colaboradores. Para la agregación de datos el autor usó una ficha independiente, una escala de estrés laboral y además un medio de instrumento con el fin de recolectar los datos que la investigación requiere. Teniendo, así como resultado al estrés laboral con un 54.3% en donde tienen un nivel relativamente intermedio y un nivel bajo de 45.7%, ahora cuando menciono la relación sobre la resiliencia el 52.9% resultó una resiliencia a nivel moderada, y un 35.7 % alta y el 11.4 % baja. Por consiguiente, de muchos estudios realizados el autor determinó que existe una semejanza directa frente a las variables con valor estadístico de (0.004).

Rink et al. (2022) tuvieron como objetivo, describir la homologación de tipos de comportamientos sobre el bienestar (ejercicio básicos y clásicos, yoga, meditación, relacionarse con amigos o conocidos, vacaciones) y el nivel del comportamiento de bienestar con relación a la resiliencia (prosperidad emocional) y (recuperación emocional). Esta investigación con característica descriptivo y correlacional, usando elementos de estudio con los trabajadores de la salud mediante un método de estudio longitudinal con la implementación basada en la web de la ciencia para mejorar la resiliencia (N= 2,383). Con los resultados y a lo recolectado de la investigación llegó como conclusión, que el bienestar se asoció muy significativamente con relación a un aumento de la prosperidad emocional, en cuanto cuando uno pasar tiempo con amigos se conglomeran significativamente hacia una mayor recuperación en el factor emocional.

Merchán (2022) realizó un estudio en el nosocomio del país de Guayaquil para tener como objetivo saber y además describir una correlación sobre la resiliencia y además con el compromiso laboral del profesional de salubridad. Por lo cual este estudio que realizó fue de tipo no experimental, cuantitativo en relación al enfoque, con nivel de tipo correlacional y un corte de forma transversal, además tomó como población a 70 profesionales sanitarios en el que asignó 2 escalas que se basan en variables de la investigación que realizó. Tomando como resultado que la capacidad y habilidad que presenta el personal de servicios de salud, tiene una actitud para sobrellevar de forma positiva una situación diferente que influye de

cómo llega a entrar o compatibilizarse el personal de labores frente a sus actividades.

Jong et al. (2021) realizó una investigación con el fin de saber los beneficios de las redes con la efectividad del trabajo mediante el uso con finalidad de trabajo social. En esta investigación con el uso de PLS que sirve para realizar un análisis factorial validado (CFA) permite que las variables promedio (AVE) seas usados como pregunta para tener el valor de confiabilidad (CR) y el alfa de Cron Bach para así tener una validez muy asertiva y con la fiabilidad necesaria para las preguntas del estudio. Fueron 322 personas que fueron encuestados mediante el uso de SmartPLS 3.2.8, con este elemento los resultados indicaron que, con las redes sociales, incluyendo la facilidad o disponibilidad se mostró con una influencia significativa en lo que la eficiencia de labores se refiere.

Peñafiel León (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar el enfoque psicológico frente a la resiliencia y su afrontamiento de los profesionales de salubridad, cuál realizo un instrumento de encuesta a 90 trabajadores del hospital y teniendo como un resultado con tablas correspondientes la frecuencia y los porcentajes y con sus descripciones. Teniendo como hallazgo un aproximado de un tercio del personal que tuvieron como experiencia una incomodidad o malestar psicológico, pese a que han recibido diferentes formas de estrategia para que la productividad no decaiga. Además, pudo determinar el nexo que existe sobre la resiliencia y el afrontamiento que se vinculan positivamente ($r=0,328$), dando como una interpretación de que a mayor Resiliencia mayor afrontamiento presenta.

Convalves (2019) realizó un estudio con el objetivo de determinar la influencia de la resiliencia en diferentes indicadores de salud en el personal de salud, con una característica de diseño tipo transversal analítico, para que luego pueda realizar con una cantidad de 388 trabajadores (muestra) ejecutando con un instrumento validado con la versión disminuida del Benchmark Resilience Tool (BRT13B), por lo que el autor llega a una conclusión y respuesta de que la resiliencia se conecta mínimamente con los indicadores de salud laboral y además, poder implementar la herramienta de resiliencia individual y las organizaciones en los jornaleros de sector salud, para que así pueda poder realmente existir una mejora en el ambiente de seguridad.

Kasparkova et al. (2018) ejecuto un análisis en el país de República Checa teniendo como objetivo determinar cómo se anexas realmente la resiliencia, el compromiso, el desempeño y satisfacción laboral, usando una investigación de enfoque tipo cuantitativo, correlacional y transversal, además el estudio fue integrado con una población de 360 personales de salud en el cual a ellos llegó a implementar una escala basada a las variables del estudio usando los medios de las redes o medio online, se ha demostrado además que la resiliencia se relaciona directamente con el factor del desempeño laboral, debiendo así que cuando llega a dañar la resiliencia también perjudica el estado de la ejecución laboral del individuo.

Rodríguez (2018) en su investigación cuyo fin era de definir el nexo sobre el desgaste profesional y la resiliencia en el rubro de salubridad, del cual su investigación se caracterizó con el uso de metodología cuantitativa, correlacional, además fue no experimental, teniendo como 33 jornaleros del sector salud de muestra , usando como mecanismo a (MBI-HSS) Maslach Burnout Inventory Human Services y Connors Davidson Resilience Scale (CDRISC) , llegando a tener como resultado una relación negativa media ($r=-0,584$ p) y como conclusión que el desgaste del profesional afecta muy directamente la eficiencia en las labores del profesional.

La resiliencia viene a ser como los elementos de procedimientos que permite a las personas poder explayarse o manifestarse con total equilibrio y paz en su interior, pese a que vive en un espacio o ambiente sociocultural muy declinable, además con los problemas que hayan pasado en su niñez. Luthar & Cicchetti (2000). Además, se mencionó que es un atributo o característica para que la persona pueda poder captar y recepcionar a su vez perfeccionar nuevos conocimientos. Por ello mismo, para la mejora y acorde optimización para prevenir acontecimientos nefastos hacia el desarrollo de la persona, se lleva a cabo una relación con la resiliencia. Srivastava & Mandan (2020).

Otro concepto de resiliencia viene a ser como la capacidad de una ágil respuesta frente al estrés en relación al enfoque médico, como aquel talento de lograr objetivos propuestos con un minúsculo riesgo psicológico y físico. A su vez, la

resiliencia se ha manejado desde una perspectiva mixta o conglomerada entre los efectos fisiológicos en relación al mecanismo de reacción como el estrés y el conjunto de órganos nerviosos como el simpático y agentes externos. Haldane et al. (2021).

Ahora referente a esta investigación, el autor principal de la dimensión resiliencia mencionar a Wagnild & Young (1993), fue examinado por ellos en el año de 1993 y que ellos mismos asignaron como dimensiones a: Ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo y la perseverancia. Todos estos a su vez con los conceptos descritos en los siguientes párrafos:

La ecuanimidad consiste en la facilidad a la disposición de poder incluir y excluir sucesos o acontecimientos, permitiendo así, su óptima y fácil recuperación emocional y fisiológica, que genera normalmente una actitud de estrés agudo. Oliveira & Sala (2021). Agregando además a la capacidad de manejar y permanecer la perspectiva homogénea de uno mismo y de su vida, como por ello sobre el manejo de las posturas, la estabilidad emocional contra las nuevas prácticas, poder mantener el estado de calma o reposo y no guiarse por los estímulos y las malas expectativas, los sujetos con ecuanimidad se caracterizan por aquellos que manejan y toman sus decisiones correctas y acertadas, con una mentalidad progresiva y muy positiva en todo lo que se llegue a venir o presentar en base a dificultades. Salazar (2021).

Sentirse bien solo trata de cómo la persona realmente puede dar sentido a su vida, además, son experiencias que ha pasado anteriormente, pero lo percibe como formas de poder aprender y entender de que la vida es solo una oportunidad, por ello mismo se debe de poder reestructurar o construir una vida con esperanza, valores, felicidad y libertad. Quimi (2021). Cuando la persona decide realmente mantenerse solo, ausente de los demás, es porque realmente quiere disfrutar sin la presencia de una persona, pero con la diferencia que es solo por un tiempo limitado. Esta actitud es muestra de sinónimo de autonomía e independencia. Fernández (2021).

La confianza en sí mismo, abarca que la persona se siente muy seguro en sí y que las habilidades o talentos son expresadas de una forma segura, más no de una actitud arrogante. Ginez (2019). Esta seguridad no quiere decir que el individuo se muestra superior a los demás, solo consiste en que internamente y con sencillez y serenidad, es una persona capaz, Fernández (2021). Gracias a ello, la persona se siente mucho más preparada para las condiciones que se presenten en la vida. Se debe además tener mucha seguridad y apersonarse a cada uno de los espacios que uno requiera o necesite, ya que las oportunidades son pasajeras, en caso de que no se concrete ideas o decisiones, demuestra con la persistencia, la seguridad que tiene la persona para internarlo nuevamente Lugo (2018).

La perseverancia de dimensión en este tema investigación, se refiere al hábito de seguir persistiendo frente a obstáculos, sin tener limitaciones o problemas que se afronta en el momento. Los sujetos perseverantes tienen un proyecto definido, saben lo que quieren alcanzar, se involucran con sus metas y no ponen una parada hasta hacerlas realidad. Gamboa & Goicochea (2021).

El término eficiencia laboral consiste en la capacidad que presenta un grupo o equipo de trabajo, con el objetivo de culminar las tareas que han sido asignadas, además con la gran característica de que esto debe ser culminado con un tiempo menor de lo usual y con el poco uso de recursos. Vilar & Azzollini (2023). En pocas palabras, mejorar la eficiencia en el lugar de trabajo permite ayudar a los empleados a trabajar de la manera más eficiente. Saber cómo uno trabaja de forma eficiente mejora la productividad, el crecimiento e ingresos con los mismos recursos. Anderson (2023).

Debo agregar, además, que son habilidades de carácter funcional, que realiza el mismo trabajador. López (2019).

López (2019) mencionó que la eficiencia laboral consiste en talentos y habilidades de un grupo de labores para ejercer sus funciones periódicas en el tiempo que le fue determinado mediante sus superiores, pero esto además realizado en el poco tiempo de lo solicitado, para que así además se optimice recursos materiales para

la institución o la empresa y facilitando los resultados. Por otra parte, consiste que el centro de labores es el componente que relaciona directamente con la eficiencia y la productividad laboral, ya que, si hallase un correcto ambiente y abasto de mecanismos, los operarios podrán manifestar sus grandes habilidades, alcanzando una eficiencia laboral, perfeccionando habilidades y destrezas (Nigenda, Rabanal, Gonzales, Serván, García & Lozano 2016). Cómo culminando se expresó que la eficiencia es el cumplimiento de delegaciones que se efectúan con un poco aliento y cronológicamente bajo a lo usual, con los mismos resultados. Jiménez (2017).

Para el autor del estudio de la variable Eficiencia laboral, Flores (2016) asignó como dimensiones a: Habilidades, comportamientos y metas, todos estos a su vez con los conceptos descritos en los siguientes párrafos:

Habilidades, es definido como el grupo de las capacidades y de destrezas que tiene un jornalero en sí, también agregando que aquel trabajador se encuentra encargado de recursos que disponen de su área o servicio demostrando así cualidades que son la puntualidad, la honestidad y otros puntos adicionales. Flores (2016). Otro concepto que se agregó es que viene a ser un aglomeramiento de ítems muy importantes y que son claves para el éxito de un centro gubernamental, institucional u organizacional que son representados por sus trabajadores, que, a su vez, sus funciones son necesarias para tareas determinadas. López (2019) considera que las habilidades personales es una conducta que un individuo predispone cuando realiza de manera eficiente y correcta en las funciones que les fue asignado según el ambiente laboral o personal.

Como segunda dimensión son los comportamientos, el comportamiento del humano es la actitud o reacción de expresión en un procedimiento decisorio que es originado en su interior. Estos procesos, que se forman en el interior, están dispuestos o cambiados repentinamente por el medio o ambiente externo en el que la persona se encuentra rodeada. Agregando que, además, el comportamiento del trabajador puede modificarse con un adecuado liderazgo, cuando se busca que este comportamiento sea con una actitud emprendedora y

proactivos, debe existir una adecuada confianza en el que participan el trabajo o sus semejantes en labores. Nigenda, Gonzales, Serván, García & Lozano (2016).

Como tercera y última dimensión mencionó a las metas, son consideradas como una perspectiva correcta en visión y misión de los negocios, hacia a donde uno realmente desea llegar, también se conoce como el fin del desarrollo de una misión o un fin, tomando en consideración a lo mencionado, puedo mencionar que va relacionado con una planificación y con los aspectos tales como la calidad en las labores, la suficiencia de respuesta, la solución práctica de dificultades, el agrado del usuario y el culminar de ellos. Flores (2016).

En organizaciones o centro de labores, la palabra metas, se concentra o se relaciona con poder lograr y obtener el mayor beneficio para la población, por lo que son manejadas bajo principios con el mínimo y en caso con el significativo riesgo. Jiménez (2017).

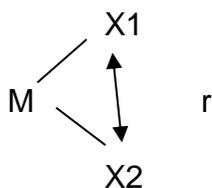
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio es de carácter aplicada debido que se propuso problemas con las hipótesis de trabajo para descifrar los dilemas de la vida social en una comuna regional o del país. Agregando que también es de enfoque de investigación cuantitativo. Arias (2009).

Además, es de diseño no experimental, ya que se usó para este estudio en donde no se aplica el método experimental. Primordialmente es de carácter descriptivo y aplica una metodología de observación descriptiva. Y de corte transversal debido a que se agregó uno o varios ejemplares en un momento determinado. Gómez (2019).

El esquema para el diseño se muestra de la siguiente manera:



Donde:

M = muestra

X1 = Variable Resiliencia

X2 = Variable Eficiencia Laboral

R = Relación

3.2 Variables y Operacionalización

Este estudio consideró hacia la investigación 2 tipos de variables y son los siguientes:

Variable 1: Resiliencia

Definición conceptual: La resiliencia es el proceso y además el resultado para que una persona pueda adaptarse sin dificultades y con excelencia, frente a

experiencias de vida que marquen con acciones difíciles o relevantes, afectando la parte mental, emocional y conductual y con la necesidad externas e internas de acciones brindado por el entorno de la persona. Gómez (2019).

Definición Operacional: En la variable, para obtener los datos que se necesitó, se realizó una encuesta en el tiempo elegido y está constituido por 25 ítems y además tendrá de variables 3 puntos muy interesantes de los cuales ellos son: Satisfacción personal con (4 ítems), Ecuanimidad (4 ítems), Sentirse bien sólo (4 ítems), Confianza en sí mismo (6 ítems), y Perseverancia (7 ítems). Gómez (2019).

Dimensiones

Ecuanimidad, perseverancia, confianza en sí mismo, satisfacción personal, sentirse bien solo. Gómez (2019).

Escala de medición

Es de tipo ordinal, con una escala de método Likert que tiene valoraciones del 1 al 5 en donde los valores son las siguientes: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Además, se tiene los valores que consta de 3 tipos: Bajo, medio y alto.

En la variable resiliencia, el valor bajo tiene un rango entre 25 a 57 puntos, el valor medio de 58 a 90 puntos y el valor alto de 91 a 125 puntos.

En la dimensión de la misma variable que son: Satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo y perseverancia, presenta los siguientes valores:

Satisfacción personal: Con un valor bajo con rango de 4 a 9 puntos, un valor medio con rango de 10 a 15 puntos y un valor alto con un rango de 16 a 20 puntos

Ecuanimidad: Con un valor bajo con rango de 4 a 9 puntos, un valor medio con rango de 10 a 15 puntos y un valor alto con un rango de 16 a 20 puntos.

Sentirse bien solo: Con un valor bajo con rango de 4 a 9 puntos, un valor medio con rango de 10 a 15 puntos y un valor alto con un rango de 16 a 20 puntos.

Confianza en sí mismo: Con un valor bajo con rango de 6 a 9 puntos, un valor medio con rango de 10 a 21 puntos y un valor alto con un rango de 22 a 30 puntos.

Perseverancia: Con un valor bajo con rango de 7 a 16 puntos, un valor medio con rango de 17 a 26 puntos y un valor alto con un rango de 27 a 35 puntos

Variable 2: Eficiencia laboral

Definición conceptual: Son aquellas habilidades funcionales que forma el trabajador, además esta variable es un punto muy importante para las finanzas de la organización en relación a su productividad, en pocas palabras es el producto del desempeño laboral con resultados óptimos y con un menor tiempo de labores, López (2019).

Definición Operacional: Se usó un sondeo como método de recolección de información está acoplado de (Flores 2019) y está compuesto de 34 ítems, considerando las siguientes dimensiones: Habilidades y/o capacidades con (12 Ítems) comportamientos con (12 Ítems) y metas con (10 Ítems) respectivamente.

Dimensiones

En la dimensión de la misma variable que son: Habilidades y/o capacidades, comportamiento y metas, Flores (2019), presenta los siguientes valores:

Habilidades y/o capacidades: Con un valor bajo con rango de 12 a 27 puntos, un valor medio con rango de 28 a 43 puntos y un valor alto con un rango de 44 a 60 puntos.

Comportamientos: Con un valor bajo con rango de 12 a 27 puntos, un valor medio con rango de 28 a 43 puntos y un valor alto con un rango de 44 a 60 puntos.

Metas: Con un valor bajo con rango de 10 a 22 puntos, un valor medio con rango de 23 a 36 puntos y un valor alto con un rango de 37 a 50 puntos.

Escala de Medición: La variable está enfocada de tipo Ordinal y será evaluado con una escala de Likert: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5), niveles y rangos validados. Campos (2019).

Por consiguiente, se tiene los valores que consta de 3 tipos: Bajo, medio y alto.

En la variable eficiencia laboral, el valor bajo tiene un rango entre 34 a 78 puntos, el valor medio de 79 a 124 puntos y el valor alto de 125 a 170 puntos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Hernández, Fernández & Baptista (2014) mencionó que el presente título en gramática relacionado a una investigación significa al conjunto de individuos que tienen como característica de que se llegan a relacionar con el objetivo de una investigación. Esta población está constituida por un total de 84 Cirujanos dentistas que laboran en una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023

Criterios de inclusión:

Cirujanos dentistas habilitados que trabajan en una Red Integrada de Salud de Lima Provincia.

Cirujanos dentistas que autoricen su participación en la investigación.

Cirujanos dentistas que trabajen mínimo 6 meses en la institución o centro de labores.

Criterios de exclusión:

Cirujanos dentistas que no realicen funciones asistenciales y administrativas

Cirujanos dentistas que no trabajen en una Red Integrada de Salud de Lima Provincia.

Cirujanos dentistas que no admitan participar en la investigación.

Cirujanos dentistas que se encuentren de licencia o vacaciones.

3.3.2 Muestra

La muestra tiene como función de permitir medir y estudiar una población en forma conjunta, pero con la característica que tiene que ser de origen idéntico y posea

similares características con lo cual requiera en la investigación (Hernández et. al., 2018). Este estudio se dio el valor de 69 cirujanos dentistas que laboran en una Red Integrada de Salud de Lima provincia en el año 2023

Para ello se realizó una fórmula para poder realizar este procedimiento y cambiando los valores de la fórmula da como resultado de muestra: 69 (Ver anexo 5).

3.3.3 Muestreo

El estudio aplicó un muestreo de tipo no probabilístico, intencional, debido a que se eligió al criterio de la investigación. Campo & Zamora (2019).

3.3.4 Unidad de Análisis

Se asignó a cirujanos dentistas integrados de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia en el año 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Mediante el uso de cuestionario, ya que este medio es de carácter accesible con un formato abierto o cerrado que permitirá lograr la información en un momento establecido con la intervención de la muestra de estudio de forma eficiente. Hernández & Mendoza (2018).

Para obtener el valor de la primera variable se usó la escala de resiliencia (ER), esta escala ha sido elaborado en los Estados Unidos mediante Wagnild, & Young, , sucedido en 1993, en el que era aplicado para pubescentes y adultos, tiene además como finalidad, evaluar la resiliencia, esta escala está constituido por cinco dimensiones, divididos en 25 ítems de respuesta politómica, Con valores según Likert de, 1 en desacuerdo y un máximo 5 de acuerdo, presentando una escala con valores- de Nunca, Casi nunca, A veces, Siempre y Casi siempre. (Ver anexo 6).

En esta presente investigación, la confiabilidad y validez del instrumento presento su originalidad y que consta de la validez aceptada. En referencia a confiabilidad se determinó mediante la prueba Alpha de Cronbach 0,94.

Por consiguiente, la validez y la confiabilidad de la acomodación nacional de este instrumento fue realizado por Gómez (2019) en el que adquiere una aceptación mediante técnica de Kaiser –Meyer- Olkin, teniendo de desenlace de 0,87, para obtener la confiabilidad lo obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach teniendo de producto de 0,990 en donde apunta que el medio de recolección de información presenta una confianza alta para ser administrado.

Para evaluar la eficiencia laboral se empleó el interrogatorio como vehículo de recopilación de datos de la autora original que realizó la modificación. Flores (2019) y que está conformado por 34 ítems agrupados en 3 dimensiones: Habilidades con doce ítems, comportamientos con doce ítems y metas con diez ítems. (Ver anexo 6).

En cuanto a la validez de los medios de recolección de la eficiencia laboral fue realizado con la validación con juicio de expertos, en donde determina que el asunto se concentra en 3 principios y son pertinencia, relevancia y claridad para calificar a un instrumento dando como conclusión que los medios de recolección aplicados son manejables.

Por otro lado, mencionando que la autora, Flores (2019) realizó la medición de la confiabilidad para la variable eficiencia laboral mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach teniendo unos productos mayores a 0,7 para así obtener alta fiabilidad sobre el medio de medición, en el que realizó una prueba piloto de 20 personas dando resultado un alfa de 0,887 que demuestra la confiabilidad adecuada.

3.5 Procedimiento

Ya determinado el proceso y estructura de la investigación, se procedió a una evaluación de la información para saber aún más la situación de la problemática, posteriormente seleccionar los instrumentos o vehículos para la medición de las variables, saber que para ello se tiene que adaptar según la adaptabilidad de la realidad peruana, asegurando las propiedades de validez y confiabilidad aptos para su ejecución. Paniagua & Condori (2018). Posteriormente se adecuó los instrumentos para crear formularios virtuales para su ejecución. Procediendo así la ejecución de los cuestionarios al personal de la muestra seleccionada de la investigación con su previa información y aprobación de la autorización, a través de la virtualidad y presencialidad

3.6 Método de análisis de datos

Por consiguiente, en recaudación, sé continuo con el estudio de las informaciones, cuál se procedió a transcribir el programa Excel y posteriormente codificar mediante el SPSS 25,0 para obtener tablas de frecuencia que ayudan con la interpretación y descripción de resultados.

El análisis inferencial se expresó mediante la prueba de normalidad ejecutándose con la prueba Kolmogorov Smirnov, determinando que las variables: Resiliencia y eficiencia laboral y sus dimensiones presentan una significancia de <0.005 , por consiguiente no presento una adecuada distribución en sus datos, además no presentaron una uniformidad en sus varianzas, debido a las propiedades de las variables cualitativas de tipo ordinal le compete el análisis de tipo no paramétrico, por ende lo correcto es el coeficiente Rho Spearman la cual permitió establecer la categoría de relación. Sampieri (2018). Se consideró la significación teórica con el nivel de: $\alpha = .05$ con la interpretación de: Si $p \geq \alpha$, aceptar la H_0 , si $p < \alpha$; rechazar la H_0 . (Ver anexo N°3).

3.7 Aspectos Éticos

Este estudio garantizó los caracteres éticos que requirió o determinó la autoridad correspondiente, por ello se solicitó la autorización pertinente con reglamentos y normas del sitio en donde se realizó el estudio, por ello se cumple con los términos, normas y reglamentos de la Universidad César Vallejo para las investigaciones.

Benéficamente brindó un gran uso para implementar o brindar desarrollo hacia el beneficio de los pobladores de la investigación, en esta situación del personal los cirujanos dentistas y hasta el personal de salud en general.

Esta investigación tiene de carácter no maleficiente, ya que evito conflictos o problemas hacia la población de cirujanos dentista, tanto el principio ético y moral de la profesión.

En referente a la autonomía se realizó una corta instrucción del estudio, cada integrante tuvo la oportunidad y el derecho de aclarar sus incógnitas sobre la investigación, además, se respetó la decisión de cada participante de incluirse o no al estudio.

Se consideró referente a justicia, el anonimato de los participantes que desarrollaron el cuestionario, luego de ello, el integrante tuvo la misma oportunidad de incluirse la investigación sin ningún conflicto, los valores no fueron maniobrados y en primera instancia se guarneció su veracidad. Se empleó el programa Turnitin para asegurar la particularidad de esta investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

Tabla 1. Características de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima provincia, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sexo	Masculino	38	55.1	55.1	55.1
	Femenino	31	44.9	44.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Edad	36 - 45	48	69.6	69.6	69.6
	46 - 55	21	30.4	30.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 1 se observa el género de los encuestados, teniendo como género masculino una frecuencia de 38 y con un porcentaje de 55.1 % y el género femenino con una frecuencia de 31 y con un porcentaje de 44.9 %.

Además, se aprecia el rango de edades de los encuestados, teniendo de 36 a 45 años, una frecuencia de 48 y un porcentaje de 69.6 %, además una edad rango de encuestados de 46 a 55 con una frecuencia de 21 y un porcentaje de 30.4 %.

Tabla 2. Resiliencia y sus dimensiones en cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima provincia, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Resiliencia	Medio	54	78.3	78.3	78.3
	Alto	10	14.5	14.5	92.8
	Bajo	5	7.2	7.2	100.0
Satisfacción	Bajo	69	100.0	100.0	100.0
Ecuanimidad	Bajo	69	100.0	100.0	100.0
Sentirse bien solo	Bajo	69	100.0	100.0	100.0
Confianza en si mismo	Bajo	63	91.3	91.3	91.3
	Medio	6	8.7	8.7	100.0
Perseverancia	Bajo	66	95.7	95.7	95.7
	Medio	3	4.3	4.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 2 se evidencia frecuencia sobre resiliencia con sus dimensiones, en referencia a los resultados obtenidos, se evidencia con un valor Medio de frecuencia de 54 y de 78.3 % en porcentaje, además un porcentaje acumulado de 78.3 %, en valor alto con una frecuencia de 10 y con un porcentaje de 14.5 %, además un porcentaje acumulado de 92.8 % y un valor bajo de frecuencia de 5, y de 7.2 % en porcentaje, además un porcentaje acumulado de 92.8 %. En la dimensión satisfacción, ecuanimidad y sentirse bien solo, se evidencia un valor bajo con una frecuencia de 69 y un porcentaje tanto válido y acumulado de un 100 % Luego en la dimensión confianza en sí mismo, se evidencia en valor bajo una frecuencia de 63 y un porcentaje de 91.3 % agregando también el porcentaje acumulado y válido de 91.3 %. Además, presenta un valor medio con frecuencia de 6, con un porcentaje y porcentaje válido de 4.3 % y un acumulado de 100 %.

Tabla 3. Eficiencia laboral y sus dimensiones en cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima provincia, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Eficiencia Laboral	Medio	42	60.9	60.9	60.9
	Alto	27	39.1	39.1	100.0
Habilidades	Bajo	69	100.0	100.0	100.0
Comportamiento	Bajo	69	100.0	100.0	100.0
Metas	Bajo	68	98.6	98.6	98.6
	Medio	1	1.4	1.4	100.0
Total		69	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 3, se observa que el valor de la variable eficiencia laboral, presenta un valor medio, con una frecuencia de 42 y con un porcentaje tanto válido y acumulado de 60.9 %. Además, se observa un valor alto con frecuencia de 27, con porcentaje valido de 39.1 % y con un porcentaje acumulado de 100 %.

En respecto a las dimensiones de la variable eficiencia labora, se evidencia la dimensión habilidades y comportamiento con un valor bajo con frecuencia de 69 y un porcentaje válido y acumulado de 100 %, pero en la dimensión metas, se observa un valor bajo con frecuencia de 68 y un porcentaje tanto acumulado y válido de 98.6 %, además un valor medio con una frecuencia de 1 y con porcentaje de 1.4 %, con un porcentaje válido de 1.4 % y acumulado de 100 %.

Análisis Inferencial

Contrastación de hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Prueba: Rho de Spearman

p valor: Menor a 0.01 en base a esto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4. *Relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.*

			Eficiencia Laboral
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	.409**
		Sig. (bilateral)	0.000
		n	69

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 4 se evidencia la relación Rho de Spearman entre la resiliencia y la eficiencia laboral con un valor de 0.409 sobre la relación de Eficiencia laboral presentando una relación moderadamente positiva y significativa, ya que representa un p valor menor de 0.01. En base a ello se rechaza la hipótesis nula, de modo que existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Contrastación de hipótesis Especifica 1

H1: Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las habilidades y/o capacidades de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Ho: No existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las habilidades y/o capacidades de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Prueba: Rho de Spearman

p valor: Menor a 0.01 en base a esto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5. Relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión habilidades de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

		Habilidades		
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de relación	1.000	0,038
		Sig. (bilateral)		0,756
		N	69	69

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 5 se evidencia la relación Rho de Spearman entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión Habilidades, con un valor de 0.038 presentando una relación baja y no significativa, ya que representa un p valor mayor de 0.01. En base a ello se acepta la hipótesis nula, de modo que no existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las habilidades y/o capacidades de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Contrastación de hipótesis Especifica 2

H1: Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre el comportamiento de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Ho: No existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre el comportamiento de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Prueba: Rho de Spearman

p valor: Menor a 0.01 en base a esto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6. Relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión comportamiento de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

			Resiliencia	Comportamiento
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1.000	.569**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	69	69

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 6 se evidencia la relación Rho de Spearman entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión comportamiento, con un valor de 0.569 presentando una relación moderadamente positiva y significativa, ya que representa un p valor menor de 0.01. En base a ello se acepta la hipótesis nula, de modo que, si existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre el comportamiento de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Contrastación de hipótesis específica 3

H1: Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las metas de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Ho: No existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las metas de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

Prueba: Rho de Spearman

p valor: Menor a 0.01 en base a esto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7. Relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión metas de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

			Resiliencia	Metas
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1.000	.473**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	69	69

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 7 se evidencia la relación Rho de Spearman entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión metas, con un valor de 0.473 presentando una relación moderadamente positiva y significativa, ya que representa un p valor menor de 0.01. En base a ello se rechaza la hipótesis nula, de modo que existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las metas de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

V. DISCUSIÓN

La presente discusión se desarrolló enfocándose sobre la realidad de la gestión de la salud con la finalidad de determinar la relación Rho de Spearman entre la resiliencia y la eficiencia laboral con un valor de 0.409 en relación de eficiencia laboral presentando una relación moderadamente positiva y significativa, ya que representa un p valor menor de 0.01. De modo que existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

En esta investigación el género de los encuestados que predominó es el género masculino con una frecuencia de 38 y con un porcentaje acumulado de 55.1 % y el género femenino con una frecuencia de 31 y con un porcentaje acumulado de 44.9 %. Además, un rango de años de los encuestados, teniendo de 36 a 45 años, una frecuencia de 48 y un porcentaje de 69.6 %, y de 46 a 55 con una frecuencia de 21 y un porcentaje de 30.4 % teniendo además una muestra total de 69 personales de salud.

Vara (2021) realizó un estudio titulado Resiliencia y engagement hacia el personal de salud de una Microred – Cusco con el uso de una muestra de 100 colaboradores del personal de salud del nosocomio dando como resultado que la variable resiliencia se conecta de forma muy directa y significativa frente al engagement, con un resultado de 0.467**, y un p valor de 0.000, permitiendo así corroborar la hipótesis planteada, con una relación positiva media. Similar el resultado de este estudio frente a la relación entre la resiliencia con la eficiencia laboral que da teniendo como respuesta un p valor menor de 0.01, teniendo como respuesta una relación moderadamente positiva y significativa, esto quiere decir que si disminuye la resiliencia de los cirujanos dentistas la eficiencia de las labores disminuirá directamente en sus funciones que realizan y esto además interrumpir las eficiencias o metas que tiene consigo en sus labores.

Reyes & Torres (2021) en su investigación tuvo como conclusión que existe una relación entre la resiliencia y el síndrome de Burnout hacia los profesionales del sector salud con un valor de Pearson $p=(r= -,407; sig. 0,009; p= Menor a 0.01$.Lo

que conlleva a que cuando existe una mayor carga laboral, la resiliencia se ve afectada en sentido de las actividades y del acomodamiento en el ambiente laboral. Esto se relaciona además con la variable de esta investigación resiliencia, una relación moderadamente positiva y significativa, ya que representa un p valor menor de 0.01. Dando a una interpretación de que no existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las habilidades y/o capacidades de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia ,2023.

Siancas (2019) identificó que la relación que existe sobre el compromiso del trabajador frente a la eficiencia laboral, con una muestra de carácter no probabilística con un valor de $(n=90)$ y un resultado de $\alpha = 0.918$ para el primer instrumento y $\alpha = 0.931$ para el segundo teniendo como conclusión que si existe realmente la relación significativa sobre compromiso del trabajador y la eficiencia laboral. Se debe tener en cuenta que la eficiencia presenta 3 tipos de dimensiones, uno de ellos que es por parte el compromiso. En este estudio se manejó si existe significancia o no entre la resiliencia y la variable eficiencia laboral dimensión comportamiento.

Dando como resultado un valor de 0.569 presentando una relación baja una relación moderadamente positiva y significativa, ya que representa un p valor menor de 0.01. Esto demuestra que el comportamiento de la persona que realiza sus labores en su centro de trabajo, tiene una relación directa, debido a que el personal tiene que estar en un ambiente adecuado, con logros, metas, actitudes y enfocado en proyecciones hacia lograr el objetivo que se les sea asignado. Tener en cuenta también que el comportamiento se puede influenciar en el entorno social, agrupaciones o sociedades, además trabajar en equipo y sobre todo con una actitud interna positiva que ayude a que la persona pueda sentirse bien con uno mismo.

Chávez (2022) menciona que la relación que se halla en el comportamiento organizacional y la eficiencia laboral en el personal de un nosocomio estatal en el 2021 está conectada de forma directa y positiva frente a la variable eficiencia laboral según la correlación de Spearman de 0,830 interpretando este valor como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$ siendo menor que el 0,01,

indicando que si el comportamiento organizacional aumenta habrá una mejor eficiencia laboral. Si se compara con la investigación y manejando también el uso de la resiliencia con la eficiencia laboral, existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral debido a que con las dimensiones que presenta la variable eficiencia laboral permite además poder conocer específicamente las relaciones con el valor de significancia.

Por consiguiente, Roque (2022) relacionó el clima organizacional y eficiencia laboral y evidencio que existe relación muy significativa y positiva en el rango de 0.464 en cambio si se compara con la resiliencia y la eficiencia laboral en la investigación, se relaciona como el nivel eficiente en que un empleador cumple con su trabajo, llegando a cumplir con su veteranía y el discernimiento que presenta, por ende, que la eficiencia de trabajo está conectada con la resiliencia en las labores.

En referente al primer objetivo específico se dispuso mediante el valor estadístico la resiliencia y la eficiencia laboral con un valor de 0.409 en relación de eficiencia laboral presentando una relación moderadamente positiva y significativa, ya que representa un p valor menor de 0.01. En base a ello se rechaza la hipótesis nula, de modo que existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023. Los resultados de la investigación se argumentaron desde las teorías de las variables, en el caso de la resiliencia, la adecuación en el entorno laboral se relaciona con la habilidad de la persona para enfrentar la adversidad saliendo fortalecido de ella, debido a que es una cualidad de la personalidad de uno mismo.

Sobre el segundo objetivo específico se determinó la relación Rho de Spearman entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión Habilidades, con un valor de 0.038 teniendo una relación baja y no significativa, ya que representa un p valor mayor de 0.01. Determinando que no presento una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las habilidades y/o capacidades de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023. Además, este aumento de las habilidades no afecto la resiliencia de la persona que realiza labores en atenciones odontológicas o en centros de atención.

Referente al tercer objetivo específico y teniendo una relación Rho de Spearman entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión metas, con un valor de 0.473 presentando una relación moderadamente positiva y significativa, ya que representa un p valor menor de 0.01. Esto género que se rechace la hipótesis nula, de modo que existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las metas de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia ,2023. Por ello, presenta un nexo o relación con la resiliencia, debido al carácter intrínseco de la personalidad, confiar en uno mismo, identificar sus fortalezas, destrezas, trabas y admitir el potencial que uno presenta y lograr alcanzar sus propósitos.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia ,2023.
- 2) Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre el comportamiento de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.
- 3) Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre el comportamiento de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.
- 4) Existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las metas de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- Brindar labores en conjunto, para la adquisición de metas planteadas para el beneficio de los trabajadores y servidores, como ejecutar workshops, campañas que permitan un intercambio de información precisa, además beneficios hacia la jerarquía horizontal o circular que favorece la calidad funcional, satisfacción y el gran desempeño.
- Se recomienda a los líderes o personal que gerencia o coordina las áreas importantes internamente en el sector salud y hacia la institución de estudio que puedan implementar más las capacitaciones y con entendimiento adecuado para la mejora total del establecimiento o entidad, debido a que estas áreas y de otras gerencias dependerán que se ejecuten a cabo procesos más eficientes, estructurados y proyectados, dado así que mejoraran las condiciones y ambiente laboral de los trabajadores, junto con una adecuada resiliencia y esto a su vez mejorará el nivel eficiencia laboral de los empleados que actualmente ellos laboren.
- A las autoridades de recursos humanos y que conjuntamente con la directiva de la Red Integrada de Salud, permitir participar al personal sobre las decisiones importantes y que a su vez se sientan compenetrados con los objetivos, propósitos y misiones institucionales, además continuar con las funciones y procedimientos aplicados en el manejo del personal y la eficiencia laboral debido a que se ha observado que la resiliencia relacionado con la eficiencia laboral desarrollan valores positivos hacia la institución.
- Académicamente sugiero a los nuevos y futuros alumnos de la maestría de gestión de servicios y salud profundizar más el contenido de la resiliencia y eficiencia laboral, debido a que existe una simbólica cantidad de estudios, además de que los estudios en referente a las habilidades, comportamiento y metas puedan ampliar mucho más las informaciones e investigaciones a nivel nacional más profundamente.

REFERENCIAS

- Arias, J., Villasis, M. & Miranda, M. (2009). muestra en investigación cuantitativa. *Revista Alergia Mexico*, 13 – 29 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630252001.pdf>
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=resiliencia+definicion+caracteristicas+y+utilidad+del+concepto&btnG=
- Bonnano, G. A. (2021). *The resilience paradox. European Journal of Psychotraumatology*, volume 12, issue 1. 34 <https://doi.org/10.1080/20008198.2021.1942642>
- Caballero Falcón, L. E., & Estrada Carrión, R. A. (2021). *El desempeño del Personal de salud en los hospitales públicos de Latinoamérica en los años 2015 al 2020. Una revisión de la literatura científica.*
- Campo, y Zamora L. (2019). Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas. *Rev Cubana Anestesiología Y Reanimación*, 19(2). <http://revanestesia.sld.cu/index.php/anestRean/article/view/603/909>
- Casimiro-Lázaro, A. (2022). *Resiliencia y desempeño laboral en trabajadores del hospital de apoyo Huarmey, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91530>
- Castagnola C, Cotrina J y Aguinaga D. (2021). *Grief and resilience as a fundamental factor in times of Covid-19*. Propósitos y Representaciones. Vol. 9, N°1 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230779992021000100017&script=sci_arttext

- Castillo, A. (2016). *Resiliencia y Burnout en los profesionales de salud de un Hospital Nacional de Lima*. (Tesis para Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima, Perú).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1125/Castillo_CA.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Ekanayak, H. y Gamage, P. (2018). *The Effect of Emotional Resilience on Job Performance of Executives in Selected Private Sector Organizations in Sri Lanka*. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 13(02).
<http://doi.org/10.4038/kjhrm.v13i2.56>
- Fernández, L., y Bermúdez, M. (2015). *Resiliencia en adultos: una revisión teórica*. *Terapia Psicológica*, 33(3), 257-276.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78543221009>
- Fernández, M. (2021). *Relación entre resiliencia y estrés en personal de la salud*. Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13229/Pazos_Solari.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores Valles, L. (2016). *Proceso de selección de personal y su relación con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo Piura Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14595>
- Flores Campos, I. (2019). *Compromiso organizacional relacionado con el desempeño laboral en trabajadores Del Hospital I- Essalud Florencia De Mora. 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38469>
- Gamboa L, Becerra K, López Y y Goicochea E. (2021). Resilience level in health personnel facing the Covid-19 pandemic. *Rev. Cuerpo Med. HNAAA*. Vol.14 supl. 1.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S222747312021000300007&script=sci_arttext

García, A., Chaviano., M, Celestrín., M, & Pacheco C. (2017). Eficiencia técnica y asignativa de la prestación de los servicios de estomatología general integral en Matanzas. *Rev Cubana Salud Pú;b*;39(1):5-58. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000100005&lng=es

García, R., Valle, D., & Canales, R. (2021). *Selección organizacional: resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19*. Estudios Gerenciales, 37(158),73-84.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232021000100073

Ginez, S., Morán, C. y Urchuaga, J. (2019). Resiliencia psicológica a través de la edad y el sexo. *INFAD Revista de Psicología*, 4(1).
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v4.1513>

Goncalves, L. (2019). *Resiliencia en organizaciones de salud*. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://www.tdx.cat/handle/10803/669600?locale-attribute=es#page=1>

Gómez, M. (2019). *Estandarización de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young en universitarios de Lima Metropolitana* [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú].
[http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1921/1Estandarizaci%
%b3n%20de%20Escala%20de%20Resiliencia%20de%20Wagnild%20%26%20Young%20en%20universitarios%20de%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1921/1Estandarizaci%c3%b3n%20de%20Escala%20de%20Resiliencia%20de%20Wagnild%20%26%20Young%20en%20universitarios%20de%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Haldane, V., Jin, M., De Foo, C., & Wu, S. (2021). *Health systems resilience in managing the COVID-19 pandemic: lessons from 28 countries*. *Nature*

Medicine volume 27, 964–980 (2021). [https://doi.org/10.1038/s41591-021-01381-](https://doi.org/10.1038/s41591-021-01381-0)

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México: McGraw Hill Interamericana.

International Labour Organization. (2021). *Global Call to Action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient*. InfoStories. <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/covid19/globalcall#intro>

Jiménez Paneque RE (2017). Indicadores de calidad y eficiencia de los servicios hospitalarios: Una mirada actual. (2017). *Rev Cubana Salud Púb [Internet]. 2004 Mar [citado 04 Jun 2017];30(1):[aprox. 38 p.]*. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30_1_04/sp04104.htm

Kaskarkova, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. (2018). *Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement*. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43-62.

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

López F.(2019) *Cuidados de salud basados en la eficiencia. Conceptos generales en evaluación económica de intervenciones sanitarias*. *Enferm Clin*. 2019;(1):35–42.

- Lugo, M. (2018). La resiliencia como elemento esencial en la cultura organizacional. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. Año IV, vol IV(6), 2018. <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/74/57>
- Luthar, S., Cicchetti, D. y Becker, B. (2000) The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work [Abordar el impacto negativo de 42 COVID-19 en el compromiso laboral y hacerse cargo: *una investigación de varios estudios de trabajadores de salud de primera línea*]. *Child Dev*. 2000 May-Jun;71(3):543-62. doi: 10.1111/1467-8624.00164. PMID: 10953923; PMCID: PMC1885202.
- Medina, C. (2012). *La resiliencia y su empleo en las organizaciones*. *Gestión y Estrategia*(41),299. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2012n41/Medina>
- Merchan-Quijije, J. (2022). *Resiliencia y compromiso laboral en profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94339>
- Mesias, L. y Romani, G. (2019). *Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital San José de Chincha 2018* [tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI. <https://n9.cl/zixsn>
- Mestanza-Sánchez, R. (2022). *Capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94742>

- Muhammat, T. (2018). *The role of resilience in individual innovation* [tesis de maestría, Universidad Edith Cowan]. Repositorio Institucional ECU <https://n9.cl/zspsy>
- Nigenda, G., Alcalde-Rabanal, J., González-Robledo, L. M., Serván-Mori, E., García-Saiso, S., & Lozano, R. (2016). *Eficiencia de los recursos humanos en salud: una aproximación a su análisis en México*. *Salud pública de México*, 58, 533-542. <https://www.redalyc.org/pdf/106/10647486006.pdf>
- Oliva, G. (2018). *Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora - Lima 2017*. Tesis: Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1181/114%20%20T32ESIS%20_GERARDO%20%20OLIVA_URP_30_OCT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliveira, L. y Sala E. (2021). Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200151
- Oluwaseyi, A., Fawehinmi, O. & Yusoff, M. (2021). *Examining the Predictors of Resilience and Work Engagement during the COVID-19 Pandemic*. *Sustainability*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/su13052902>
- Organización Panamericana de la Salud (2022) *Tablero de los indicadores básicos*. <https://opendata.paho.org/es/indicadores-basicos/tablero-delosindicadores-basico>.
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Las funciones esenciales de la salud pública en las Américas. Una renovación para el siglo XXI*. Marco. OPS. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Páez, M. (2019). *Health from the perspective of resilience*. vol. 20, núm. 1, pp. 203-216. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538020/html/>
- Paniagua-Machicao, F. y Condori-Ojeda, P. (2018) *Investigación científica en educación*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/5>
- Quimí-Suárez, M. (2021). *Compromiso laboral, resiliencia y síndrome de Burnout en personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, en tiempos de COVID-19, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56885>
- Salazar, J. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional nivel III de la ciudad de Arequipa, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59131/Salazar_RJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Samba, C., Vera, D., Kong, D., & Maldonado, T. (2017). Organizational Resilience and Positive Leadership: An Integrative Framework. *Academy of Management Proceedings*, 1-40. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/320782769_Organizational_Resilience_and_Positive_Leadership_An_Integrative_Framework
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana
- Serna, G., Zenozaín, C., & Schmidt, J. (2017). La resiliencia: un factor decisivo para el crecimiento y mejora de las organizaciones. *Gestión En El Tercer Milenio*, 20(39), 1324. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/14139/12471>

- Solis, C. (2018). *Relación entre clima eficiencia y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2018*. Horizonte Medico 2018, 16 (4), 32-38.
- Srivastava, S., & Madan, P. (2020). *The relationship between resilience and career satisfaction: Trust, political skills and organizational identification as moderators*. Australian Journal of Career Development, 29(1), 44-53. <https://doi.org/10.1177/1038416219886317>
- Tuapanta, J., Duque, M. & Mena, A. (2017). *Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios*. Revista mktDescubre, 10. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Vara, H. (2021). *Resiliencia y engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco 2021*. [Tesis para obtener el grado académico de la Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72390/Vara_VH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Varshney, D. y Varshney, N. (2019). *The effect of resilience on performance and job satisfaction among construction managers in Saudi Arabia*. *Global Business and Organizational Excellence* 36(5). <http://dx.doi.org/10.1002/joe.21799>
- Vilar, P., Sebastián, P. y Azzollini, S. (2023). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista Psicológica PUCP*. 31(1), 151-69. 33. <https://doi.org/10.18800/psico.201301.006>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Resiliencia	La resiliencia es el proceso y además el resultado para que una persona pueda adaptarse sin dificultades y con excelencia, frente a experiencias de vida que marquen con acciones difíciles o relevantes, afectando la parte mental, emocional y conductual y con la necesidad externas e internas de acciones brindado por el entorno de la persona. Rodríguez (2019)	En esta variable, para poder obtener los datos correspondientes se realizará una encuesta en un tiempo determinado y además tendrá como variables 3 puntos interesantes de los cuales son: Ecuanimidad, Perseverancia, Confianza en sí mismo, Satisfacción personal y Sentirse bien solo. Gómez (2019)	Satisfacción Personal	Dar lo mejor de sí en cada momento.	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Bajo: 25 – 57 Medio: 58 – 70 Alto: 91 - 125
			Ecuanimidad	Gusto por los desafíos.	
				Capacidad de lidiar con los retos y desafíos.	
			Sentirse bien solo	Capacidad de adaptación al cambio.	
				Capacidad de manejar emociones desagradables.	
			Confianza en sí mismo	Auto - confianza basada en logros reales obtenidos.	
				Fuerte sentido de propósito.	
				Confianza en el logro de las metas propuestas.	
			Perseverancia	Tomar decisiones propias para solucionar problemas.	
				No se rinde ante nada.	
Eficiencia Laboral	Son aquellas habilidades funcionales que forma el trabajador, además esta variable es un punto muy importante para las finanzas de la organización en relación a su productividad, en pocas palabras es el producto del desempeño laboral con resultados óptimos y con un menor tiempo de labores, (Ostaev et al.,2019).	Se hará el uso de un cuestionario como herramienta de recolección de información adaptado de (Flores 2019) y está constituido por 34 ítems, considerando 3 dimensiones: Habilidades y/o capacidades con (12 ítems) comportamientos con (12 ítems) y metas con (10 ítems) respectivamente.	Habilidades y/o capacidades	No se desalienta ante el fracaso.	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Bajo: 34 – 78 Medio: 79 – 124 Alto: 125 - 170
				Conocer su puesto de trabajo	
				Capacidad de ejecución	
			Comportamiento	Capacidad de situaciones	
				Presentación personal	
				Honestidad	
				Puntualidad	
				Desempeño de la tarea	
				Cooperación	
			Metas	Relaciones humanas	
				Responsabilidad	
				Enfoque en los resultados	
				Calidad de trabajo	
Cumplimiento de plazos	Rapidez de soluciones				
	Satisfacción del cliente				
	Cumplimiento de plazos				

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	variables
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una red integral de salud de Lima Provincia ,2023	Determinar la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de salud de Lima Provincia ,2023	Existe una relación significativa entre la resiliencia y la eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia ,2023.	Resiliencia y Efectividad Laboral
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específico	Dimensiones
¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión Habilidades de los cirujanos dentistas de una red integral de salud de Lima Provincia ,2023?	Comprobar la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión Habilidades de los cirujanos dentistas de una RIS de Lima Provincia ,2023	Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las habilidades y/o capacidades de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia ,2023.	Habilidades y/o capacidades
¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión comportamiento de los cirujanos dentistas de una red integral de salud de Lima Provincia ,2023?	Identificar la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión comportamiento de los cirujanos dentistas de una RIS de Lima Provincia ,2023	Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre el comportamiento de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia ,2023.	Comportamiento
¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión metas de los cirujanos dentistas de una red integral de salud de Lima Provincia ,2023?	Comprobar la relación que existe entre la resiliencia y la eficiencia laboral dimensión metas de los cirujanos dentistas de una RIS de Lima Provincia ,2023	Existe una relación entre la resiliencia y la eficiencia laboral sobre las metas de los cirujanos dentistas de una red integrada de salud de Lima Provincia ,2023.	Metas

Anexo 3. Prueba de normalidad

H1: Los datos tienen una distribución normal

H0: Los datos no tienen una distribución normal

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Resiliencia	Eficiencia Laboral		
N		69	69		
Parámetros normales ^{a,b}	Media	114.0435	124.8986		
	Desv. estándar	15.73441	15.42739		
	Absoluta	0.299	0.183		
Máximas diferencias extremas	Positivo	0.243	0.179		
	Negativo	-0.299	-0.183		
Estadístico de prueba		0.299	0.183		
Sig. asin. (bilateral) ^c		0	0		
	Sig.	0	0		
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d		Límite inferior	0	0	
	Intervalo de confianza al 99%		Límite superior	0	0

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.

Anexo 4. Fichas técnicas

Ficha técnica de variable Resiliencia

Nombre: Cuestionario de Resiliencia

Autor: - Adaptación peruana de Gómez (2019) - Walning y Young

Procedencia: Perú

Objetivo: Medir el nivel de Resiliencia

Dato demográfico: Personal

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 25 ítems.

Nivel de escala calificación:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

TABLA DE PUNTAJES Y RANGOS

VARIABLE Y DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	ALTO
RESILIENCIA	25 – 57	58 – 90	91 - 125
SATISFACCIÓN PERSONAL	4 – 9	10 – 15	16 – 20
ECUANIMIDAD	4 – 9	10 – 15	16 – 20
SENTIRSE BIEN SOLO	4 – 9	10 – 15	16 – 20
CONFIANZA EN SÍ MISMO	6 – 9	10 – 21	22 – 30
PERSEVERANCIA	7 – 16	17 – 26	27 - 35

Ficha técnica de variable eficiencia laboral

Nombre: Cuestionario de Eficiencia Laboral

Autor: (Flores, 2019) adaptado por Chávez (2021)

Procedencia: Perú

Objetivo: Medir el nivel de la eficiencia laboral

Dato demográfico: Personal

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 34 ítems.

Nivel de escala calificación:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

TABLA DE PUNTAJES Y RANGOS

VARIABLE Y DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	ALTO
EFICIENCIA LABORAL	34 – 78	79 – 124	125 – 170
HABILIDADES Y/O CAPACIDADES	(12 - 27)	(28 - 43)	(44 - 60)
COMPORTAMIENTOS	(12- 27)	(28 - 43)	(44 - 60)
METAS	(10 - 22)	(23 - 36)	(37 - 50)

Anexo 5. Cálculo de fórmula para la muestra

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = población = 84

Z = nivel de confianza= 95% -1.96

p = Probabilidad de éxito=0.5

q = Probabilidad de fracaso=0.5

d = Error máximo admisible= 0.1975 0.9604%-0.05

Reemplazando los datos en la fórmula:

n = A determinar

$$n = \frac{84 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (84 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{84 \times 3.8416 \times 0.25}{0.0025 \times 83 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{80.6736}{1.1679}$$

$$n = 69.075$$

$$n \cong 69$$

Unidad de estudio. – 01 cirujano dentista de una red integrada de salud de Lima Provincia, 2023.

Anexo 6. Formulario Google

<https://forms.gle/FmK1bAp4xHQJSWCm8>

“Resiliencia y eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una Red Integrada de Salud de Lima Provincia, 2023”

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada “Resiliencia y eficiencia laboral de los cirujanos dentistas de una RIS de Lima Provincia, 2023”, es desarrollado por el maestrista **REVATTA RODRIGUEZ NELSON ANDRES**, del programa académico de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo

La participación en este estudio es voluntaria y no constituye ningún riesgo para la persona, tampoco constituye manipulación de sus datos, de los cuales esta información que se recolecte será de carácter confidencial y usados **SOLO PARA FINES ACADEMICOS mas no para otro propósito fuera de esta investigación.**

Usted además **PUEDE CLAUDICAR EN CUALQUIER MOMENTO** del llenado del cuestionario sin ningún inconveniente.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos del contacto. Desde ya se agradece su participación.

Anexo 7. Carta de presentación



Escuela de Posgrado

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima SJL, 18 de mayo del 2023

N°Carta P.213 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

M.C. José Omar Llancari Gonzalez
Director.
RIS Cañete Yauyos.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **REVATTA RODRIGUEZ NELSON ANDRES.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **REVATTA RODRIGUEZ NELSON ANDRES** identificado(a) con DNI N.°46210732 y código de matrícula N° 7002681156; estudiante del Programa de MAESTRIA DE GESTION EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

RESILIENCIA Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE UNA RIS DE LIMA PROVINCIA, 2023

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)

