



Universidad **César Vallejo**

ESCUELA DE POSGRADO

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

Resiliencia y competencias laborales en el personal de salud  
de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Mamani Poma, Regina Iris ([orcid.org/0009-0002-2932-3906](https://orcid.org/0009-0002-2932-3906))

**ASESORES:**

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola ([orcid.org/0000-0001-9533-5150](https://orcid.org/0000-0001-9533-5150))

Dr. Guizado Oscoco, Felipe ([orcid.org/0000-0003-3765-7391](https://orcid.org/0000-0003-3765-7391))

**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**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Resiliencia y competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024", cuyo autor es MAMANI POMA REGINA IRIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 06 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA <b>DNI:</b> 40144875 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 13-08- 2024 11:43:26

Código documento Trilce: TRI - 0852059





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MAMANI POMA REGINA IRIS 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 NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Resiliencia y competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MAMANI POMA REGINA IRIS <b>DNI:</b> 70470287 <b>ORCID:</b> 0009-0002-2932-3906	Firmado electrónicamente por: RMAMANIPO690 el 09-08-2024 00:06:46

Código documento Trilce: INV - 1709883

#### DEDICATORIA:

A mis padres por enseñarme a mantener la perseverancia y fortaleza en todos los aspectos de mi vida. A mi esposo por ser mi soporte e impulsarme en mi crecimiento profesional.

#### AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por darme las fuerzas para continuar en la vida a pesar de las nostalgias que he sabido sobrellevar.

Agradezco a todos mis docentes, asesores que gracias a sus enseñanzas y orientaciones me permitieron culminar el presente trabajo. De igual modo agradezco a todas a las personas que me apoyaron en la realización del presente estudio.

## Índice de Contenidos

CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

## Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencias de la variable Resiliencia	15
Tabla 2 Frecuencia de las Dimensiones de Resiliencia	15
Tabla 3 Frecuencia de las variables Competencias Laborales	16
Tabla 4 Frecuencia de las Dimensiones de Competencias Laborales	17
Tabla 5 Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis general: Resiliencia y Competencias Laborales	18
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis específica 1: Perseverancia y Competencias laborales	19
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis específica 2: Compromiso y Competencias laborales	20
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis específica 3: Dar significado y Competencias laborales	21
Tabla 9 Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis específica 4: Emoción positiva y Competencias laborales	22

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre resiliencia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas, también se tomó en cuenta a la ODS 3 la cual se relaciona en la salud y bienestar del personal de salud. Se empleó una metodología básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, la población estuvo conformado por 125 trabajadores, aplicando la fórmula para muestra se obtuvo un total de 95 trabajadores. Para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario, uno de los instrumentos se tomó ya validado y el segundo cuestionario fue validado para el presente trabajo a través del juicio de expertos. Además se realizó la confiabilidad de alfa de Cronbach con la prueba piloto. Como resultados se obtuvieron que existe relación significativa entre las variables resiliencia y competencias laborales del personal de salud de áreas críticas de un hospital ( $p=0,000$  y un  $Rho = 0,615$ ), Además el 83.2% de los trabajadores presento un nivel adecuado de resiliencia y el 82.1% presento buenas competencias laborales. Se concluye que a mayor resiliencia del personal de salud las competencias laborales serán mejores.

**Palabras clave:** Resiliencia, competencias laborales, perseverancia, compromiso, dar significado, emoción positiva.



## **ABSTRACT**

The main objective of this study was to: Determine the relationship between resilience and work skills in health personnel in critical areas. SDG 3 was also taken into account, which is related to the health and well-being of health personnel. A basic methodology was used, with a quantitative approach, a non-experimental design, the population was made up of 125 workers, applying the sample formula a total of 95 workers was obtained. To collect information, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire, one of the instruments was already validated and the second questionnaire was validated for this work through expert judgment. In addition, Cronbach's alpha reliability was carried out with the pilot test. As results, it was obtained that there is a significant relationship between the resilience variables and work competencies of health personnel in critical areas of a hospital ( $p = 0.000$  and  $Rho = 0.615$ ). Furthermore, 83.2% of the workers presented an adequate level of resilience and 82.1% presented good work skills. It is concluded that the greater the resilience of health personnel, the better their job skills.

**Keywords:** Resilience, work skills, perseverance, commitment, giving meaning, positive emotion.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el personal de salud es un recurso humano fundamental, sin embargo, no son ajenos a sufrir alteraciones físicas y psicológicas, como por ejemplo situaciones estresantes por las condiciones de trabajo, ansiedad por las complicaciones de los pacientes, el sobrecargo en el trabajo, la influencia social, y además de sobrellevar sus propios conflictos personales. También a nivel mundial mencionan que el mayor riesgo de suicidio está ligado al personal de salud, además se ven relacionados a las enfermedades ocupacionales que causan ausentismos. Todo lo mencionado influye en la presencia de daños ocupacionales además de perjuicio a los pacientes. Por tal motivo es relevante el bienestar de los trabajadores, mejoras en su salud y seguridad. (Mingote, et al. 2004).

Según la OMS (2022), un grupo de personales de salud, equivalente al 63% aceptaron haber presentado una situación de violencia en su lugar de trabajo. Además, en los años del coronavirus en todo el mundo, el personal de la salud sufrió depresión y ansiedad en un 23%, e insomnio con un porcentaje de 39%. Por otro lado, el personal de salud se ve afectado cada vez más por el estrés laboral, influyendo finalmente en la calidad de vida de uno mismo y en la atención brindada.

Por otro lado según Rodríguez (2020) hace una mención de la OPS, actualmente el síndrome de desgaste profesional es una dificultad peligrosa, debido a la incidencia que se ve reflejada en el personal de salud, y repercutiendo este en consecuencias hacia la población atendida. También menciona a los trabajadores de los servicios críticos, los cuales están enfrentados a escenarios estresantes diariamente. Para que el personal de salud pueda afrontar de manera adecuada los eventos estresantes debe contar con capacidad de resolución, de personalidad y de competencias.

Otro punto importante y de contexto internacional son los objetivos de desarrollo sostenible, en el presente trabajo nos enfocamos en el ODS 3, el cual nos habla sobre promover el bienestar para todas las etapas de la vida y garantizar una vida sana. Dentro de este ODS está la salud y bienestar del personal de salud, además de una mayor financiación a la salud para el perfeccionamiento, la capacitación continua, y sobre todo asegurar las revisiones de salud (físico y psicológico) del personal al 100%. (Organización internacional de trabajo, 2017).

Por otro lado, MINSA (2021), menciona que nuestro país conto con un total de 403,848 en referente a recursos humanos del sector salud. Además, en el 2022 se contó con 247 hospitales en todo el país. Por otro lado, un aspecto de mayor envergadura es la salud mental, para el año 2021 reportaron un millón 368 mil 950 casos atendidos, en el 2022, esta cifra se incrementó en un 19.1%. Los trastornos más repetidos fueron la depresión, ansiedad, el estrés agudo y el síndrome de maltrato. (Diario el Peruano ,2024).

Con los datos mencionados se puede ver la gran cantidad de personal de salud que nuestro país cuenta, además de las estadísticas de los problemas de salud mental, por ello es justo atender el estado emocional y psíquico del personal de salud. Con especial énfasis en las áreas críticas, que por definición son espacios de los hospitales donde se produce una asistencia sanitaria de cuidados y procedimientos especiales y complejos, donde el paciente se encuentra en un riesgo elevado de morir. Por otro lado, no mantener una gestión adecuada puede generar consecuencias negativas propias para el personal y también para la institución, por ello es normal que el personal de salud tenga una exigencia asistencial, pero conjuntamente debe ir un cuidado de la salud del personal el cual debe abarcar aspectos físicos y psicológicos a todo el personal por igual. (Editorial médica panamericana, 2018).

En Lima según el MINSA (2022) se estimó un total de 159, 141 trabajadores de la salud y 18 hospitales los cuales cuentan con unidades críticas, donde el personal de salud se mantiene expuesto a largas jornadas de trabajo que genera gran demanda mental y física, además los pacientes son complejos que pueden mostrarse en condiciones muy penosas, por lo que el personal de salud debe saber manejar sus emociones para poder brindar una adecuada atención y cuidado correspondiente, por otro lado la interacción entre los trabajadores de la salud suelen ser tensas, conflictivas y ello de manera prolongada pueden incrementar un estado de angustia en el personal, el cual conlleva al fracaso del trabajo en equipo, afectando al personal. (MINSA, 2021).

Teniendo en cuenta estos aspectos es necesario evaluar el estado del personal de salud, establecer estrategias que ayuden a desarrollar o fortalecer la capacidad de sobresalir ante las dificultades. También es de suma relevancia para el personal de

áreas críticas mantener competencias acordes a su contexto, como conocimiento, habilidades, destrezas que evitaren los conflictos interpersonales en el área de trabajo. Sin embargo, no asegura la parte emocional, como seres humanos también cargan circunstancias difíciles de ámbito personal.

Un hospital de nivel III, es una institución de salud compleja y de referencia, cuenta con el área de cuidados intensivos (Neonatal, Pediátrica, Adulto). Además Lima conto con una población de 4 millones 921 mil 100 personas en el 2022). Los hospitales de la capital están sobrepoblados, el personal realiza atenciones y los usuarios quedan insatisfechos, causando conflictos externos, del mismo modo por la sobrecarga laboral se presentan conflictos internos. Con todo este contexto el personal de salud aparte de poner en práctica todas sus competencias laborales debe aprender a sobrellevar frente a los conflictos permitiendo mantener su integridad física y psicológica. (INEI, 2022)

Por ello es necesario abordar al personal de salud y establecer programas para cuidar la salud del personal, enfocándose en mejora de la salud mental y disminuyendo la violencia, evitando los riesgos físicos y biológicos. Fomentar estrategias que ayuden a desarrollar/potenciar sus competencias laborales. Es importante reconocer al personal que mantenga una resiliencia y competencia adecuada, con los requerimientos oportunos el personal podría trabajar de manera eficaz. Del mismo modo es valioso que el personal de salud trabaje para obtener una resiliencia que permita sobrellevar circunstancias que demanden una firmeza mental y física para poder brindar una atención adecuada.

Por lo mencionado se plantea el problema general: Cual es la relación entre la resiliencia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024, además como problemas específicos tenemos: Como se relaciona la perseverancia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024; Como se relaciona el compromiso y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024; Como se relaciona el dar significado y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024; En qué medida se relaciona la emoción positiva y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024

Respecto a la justificación en el aspecto teórico la presente investigación busca aportar conocimientos científicos aplicando las teorías y los conceptos básicos de resiliencia y competencias laborales en el personal de salud, de esta manera se podrá encontrar explicaciones a situaciones que afectan al personal, a través de la contrastación de diferentes definiciones de una realidad. Referente al aspecto práctico, conociendo los resultados del estudio, permitirá formar estrategias que ayuden a fortalecer la resiliencia, mejorar la competencia laboral, y mantener mayor énfasis en la salud del trabajador, permitiendo brindar una atención con calidad. En el aspecto metodológico, los instrumentos validados ayudarán a otras investigaciones en su fundamentación y en sus aplicaciones las cuales serán de gran utilidad fomentando investigaciones relacionadas al tema en un contexto diferente. Por consiguiente, en el aspecto social, el estudio se justifica porque busca fortalecer a los trabajadores de la salud y que toda la población se sienta satisfecha con los cuidados/ atenciones de un hospital.

El objetivo general fue Determinar la relación entre resiliencia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024. Los objetivos específicos fueron. Establecer la relación entre la perseverancia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024; Conocer la relación entre el compromiso y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024; Establecer la relación entre dar significado y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024. Conocer la relación entre la emoción positiva y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.

Continuamente se plantea como hipótesis general: Existe relación significativa entre la resiliencia y competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024. Y como hipótesis específicas: Existe relación entre la perseverancia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024; Existe relación entre el compromiso y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024; Existe relación entre dar significado y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024; Existe relación

entre la emoción positiva y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024

Referente a los antecedentes a nivel internacional. En la revista cubana de enfermería, Díaz et al (2020), tuvo como objetivo Determinar las competencias de las enfermeras de cuidados intensivos. Analizo 14 artículos publicados entre el año 2000 al 2017. Se concluyó que parte de la competencia central para la gestión del cuidado es el juicio clínico.

Así mismo en España, Gutiérrez et al (2019), investigaron las competencias en enfermeras especialistas y de prácticas avanzadas, realizaron un estudio transversal analítico, su población estuvo conformada por 277 enfermeras (149 ejercieron como EPA y 128 como especialistas), con un promedio de 13,88 (11,05) años como especialista y 10,48 (5,32) años como EPA. La muestra de EPA fue de 149 y Hubo 30 enfermeras que eran especialistas y ejercían también como EPA. El mayor nivel de competencia laboral lo presentaron las enfermeras de práctica avanzada.

Por otra parte, en Venezuela Rodríguez et al (2018) estudio la resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos, fue una investigación cuantitativa, su población estuvo constituida por 33 trabajadores de la UCIP. Obtuvo que los niveles medios de resiliencia (45.5%) fue la mayor proporción de profesionales, y continuos fueron los niveles altos (30,3%) y bajos (24,2%). Respecto a las dimensiones la mayor cantidad mostraron niveles medios a excepción de la espiritualidad donde la casi todos mostraron niveles altos.

En Colombia, tenemos a Gil et al (2017), investigo la relación entre resiliencia y Engagement en la unidad de cuidado intensivo, tuvo una muestra de 66 trabajadores y obtuvo como resultado que la Resiliencia tuvo un promedio de 149.97 en la escala total, lo cual equivale a un puntaje de 6.01 en la escala de 1 a 7 puntos. El promedio obtenido indica un alto nivel de resiliencia entre los trabajadores de UCI.

Finalmente, a nivel internacional, González, et al (2015). Su objetivo fue conocer la influencia de la Resiliencia con el Síndrome de desgaste profesional (SDP), su población estuvo conformada por 92 cuidadores. Obtuvo como resultado correlaciones positivas y relevantes de resiliencia como realización personal, vigor y absorción y compromiso, finalmente presentó un nivel mayor de resiliencia y

compromiso laboral, entendiéndose que los trabajadores se adaptan de manera adecuada a las dificultades del SDP.

Por otra parte, a nivel nacional tenemos a Durand (2023), su objetivo fue determinar la relación entre la gestión de los servicios de salud y las competencias laborales en enfermería. Obtuvo como resultado que el 52% indicaron estar en desacuerdo y 23.7% estuvieron parcialmente en acuerdo con la gestión de los servicios de salud, por otro lado, respecto a las competencias laborales el 47.4% estuvieron en desacuerdo y el 39.5% parcialmente de acuerdo. Finalizando con una correlación positiva fuerte que existe relación entre las variables.

Además, Zegarra (2023), tuvo por objetivo Determinar la relación que existe entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería. Tuvo como resultado, respecto a la capacidad de resiliencia fue medio (50%), y el 55% fue eficiente en el DL. Afirmando una relación significativa entre las variables con una correlación positiva moderada. (Rho de Spearman= 0.658,  $p=0.015$ )

Así mismo, en el estudio de Rodríguez (2022), tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del cuidado del profesional de enfermería. Tuvo como resultados una correlación baja entre las variables (Rho de Spearman= 0,271), finalmente se rechazó la hipótesis nula con un valor  $p=0,007$  menor a 0,05.

Continuando con antecedentes nacionales en Lambayeque Calderón (2022) tuvo por objetivo Determinar la relación entre el nivel de desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología. Resultando entre las variables una relación positiva con relevancia bilateral de 0,002, con un Pearson de 0,259.

Del mismo modo en el estudio realizado por Mestanza (2022) en el cusco tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y DL de las enfermeras de un centro de salud. Obtuvo entre las variables una correlación significativa (Rho = 0.829;  $p=0.000$ ). Por otro lado, a nivel descriptivo el 68% demostraron un alto nivel de capacidad de resiliencia, un nivel medio fue representado por el 30%, del mismo modo el 70% de enfermeras presento un eficiente nivel en el desempeño laboral (DL), en nivel regular presento el 26%. Concluyendo que para

lograr el DL de los enfermeros se debe enfocar en la gestión de la resiliencia individual.

Así mismo en el estudio de Casimiro (2022) en Chimbote tuvo por objetivo determinar la relación entre la resiliencia y desempeño laboral en trabajadores del Hospital. Tuvo como resultados que el 57.5% del personal presentó resiliencia alta y el 47,5% presentó DL alto. Obteniendo presencia de correlación significativa entre resiliencia y las dimensiones del DL (compensación y beneficios con  $Rho=0.350$  siendo un correlación positiva baja; Satisfacción personal con un  $Rho= 0.545$  significa correlación positiva moderada; Trabajo en equipo tiene un  $Rho=0.68$  siendo una correlación positiva alta. Se concluye que hay relación entre resiliencia y DL.

Finalmente, en el estudio realizado en el cusco por Valdivia (2018) tuvo como objetivo determinar el grado de la relación entre la resiliencia y el estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad, tuvo por muestra a 78 trabajadores de manera no aleatoria. Obteniendo una resiliencia baja (28.2%), y moderada (53.8%). Se concluye a un mayor nivel de resiliencia menor es el grado de estrés laboral.

Como primera variable del estudio tenemos a la resiliencia, es una palabra actualizada que se está utilizando cada vez más seguido, el cual se define como la adaptación de las personas o grupos frente a obstáculos o conflictos, también se le conoce como la capacidad de existir y desarrollarse positivamente, enfrentando y superando las amenazas como el estrés y otras adversidades que pueden ser causas de secuelas negativas. Por otro lado, Rutter (1993) menciona que la resiliencia se edifica del proceso de interacción sujeto-contexto. También se le conoce como un término que proviene del latín resilio, que simboliza reanimarse, rebotar o volver a saltar. La resiliencia está presente en todas las personas sin exclusión, por ello se le conoce como una cualidad universalmente humana, de existencia en todo contexto desfavorable, situaciones de amenaza (maltratos, abusos, violencia, desastres), y funciona para salir fortalecido, transformado de las experiencias negativas (Vanistendael y Lecomte, 2002).

Boris Cyrulnik (2001) Neurólogo, Psiquiatra y psicoanalista francés es conocido como el padre del término resiliencia y la define como la capacidad de sobresalir satisfactoriamente para vivir y desenvolverse de manera positiva a pesar de la fatiga o de los obstáculos. El mismo modo existen otros autores como Luthard, (2000), quien



define a la resiliencia como un desarrollo dinámico con resultados positivos en cuanto a la adaptación en una realidad conflictiva y con amenazas. Por otro lado, la Asociación Estadounidense de Psicología (2015) conceptualiza a la resiliencia como el saber adecuarse apropiadamente frente a la adversidad. De manera similar el personal de salud altamente resiliente puede enfrentar la adversidad y usarla para prosperar y desarrollar el crecimiento personal y laboral (Rivard & Brown, 2019).

Por otro lado, Edith Grotberg (1995), elaboro uno de los modelos descriptivos más destacados relacionados a la resiliencia. Su modelo considera a la resiliencia como un sistema dinámico que permite trabajarla para desarrollarla y fortalecerla. Grotberg conceptualiza a la resiliencia como una competencia humana para enfrentar, sobrellevar, y surgir victorioso de las experiencias negativas. Sin embargo, también menciona que la resiliencia es sección de un proceso evolutivo de los seres humanos, pero no es una cualidad innata y tampoco adquirida.

Según el modelo de verbalizaciones de Grotberg, se enfoca en 4 expresiones resilientes que ayudan a superar las adversidades y salir victorioso de ella, estas expresiones verbales son: “yo tengo”, es decir gozar con el soporte de otras personas; el “yo soy” se enfoca en reconocer las fortalezas propias; el “yo estoy” pretende que el individuo sea responsable por sus actos y, finalmente, el “yo puedo” está orientado a la competencia de resolución de problemas. Continuando el modelo Grotberg (1995) y citado por Mestanza (2022), menciona 4 dimensiones de la resiliencia: La perseverancia, el cual indica no desistir del objetivo cuando hay adversidades. Para el autor Wolfenzon (2021) define a la perseverancia como el efecto de mantenerse constante cuando perseguimos nuestros objetivos con la finalidad de obtener el resultado esperado. Para Duckworth et al (2007), la perseverancia incluye trabajar arduamente para enfrentar las adversidades con pasión y constancia por nuestros objetivos a futuro. Por otro lado Zins et al (2007) menciona que la perseverancia implica saber mantener y manejar las emociones, solucionando problemas de manera adecuada y positiva.

Continuando con la segunda dimensión: El compromiso, permite desarrollarnos y lograr la meta se debe cumplir con lo pactado a pesar de circunstancias adversas. Para Meyer et al (1991) conceptualizaron al compromiso como un estado de relación entre una persona y una organización teniendo en cuenta disposición para continuar

o no en la organización. Por otro lado Harter et al. (2002) menciona al compromiso laboral, lo define como el involucramiento del personal a través del entusiasmo y la satisfacción en el trabajo. Prosiguiendo con la tercera dimensión: “Dar significado”, expresa que la persona comprenda el valor de su vida, le dé la importancia merecida, esta situación pretende dar energía a sus actividades diarias y hacerlas apropiadamente. Para Fernández J (2021), dar significado es un principio básico, siendo base de otros principios.

Finalizando con las dimensiones de resiliencia tenemos a la emoción positiva, que resalta en mantener pensamientos positivos el cual ayudará en el soporte emocional y disminuirá el grado de estrés. Para Contreras et al (2006), la define como efímeras reacciones que se experimentan cuando sucede algo significativo para la persona. Por otro lado para Fredrickson (2001), las emociones positivas mantienen un objetivo a largo plazo, mediante el desarrollo de los recursos intelectuales, sociales de la persona, ello va a permitir que tengan reservas frente a oportunidades o amenazas.

Por otro lado, el modelo teórico de Wagnild y Young (1993), menciona a la resiliencia como un aspecto de personalidad y adaptación. También menciona que la resiliencia es aliento y vigor emocional, y se usa para representar a los seres humanos con valor y capacidad de adaptación ante situaciones adversas. Finalmente, Pierre André Michuad (1996) menciona 4 ámbitos de estudio de la resiliencia: Ámbito biológico (desventajas por enfermedades, secuelas de accidentes), Ámbito familiar (desarrollo exitoso a pesar de familias disfuncionales o contexto de violencia), Ámbito microsocioal (desarrollo en barrios o pueblos peligrosos y de ausencia de servicios) y Ámbito macrosocioal (sobresalir ante situaciones de desastres naturales o guerras). (Uriarte, 2005)

Como segunda variable del estudio, es la competencia laboral, para entenderlo mejor mencionaremos solo a la competencia, según Batista et al (2007) menciona que proviene del latín *competentia*, definido como una cualidad para conseguir un premio. Actualmente la competencia laboral en un contexto social es poner en acción los componentes cognoscitivos, actitudinales y procedimentales, para ejecutar satisfactoriamente una actividad, teniendo en cuenta y adhiriéndose a los objetivos de la institución, permitiendo de esta manera que el personal de salud pueda trabajar

en su área encargada de manera óptima, además de tener fortalezas como experiencias y capacitaciones.

Continuando con la segunda variable, Jean Piaget con su teoría del desarrollo cognitivo es fundamental porque nos permite entender como los seres humanos obtienen los conocimientos y lo manifiestan a través de habilidades mentales a lo largo de su vida. Jean Piaget, (1975) se refiere al conocimiento como una construcción que cada persona realiza a partir de una información adquirida y la relación con su contexto. Por consiguiente para Urbina (2008), la competencia laboral viene hacer la capacidad para desarrollarse dentro del ambiente laboral, donde el personal de salud se desempeña. Por otro lado, Cotton (1993), define a las competencias laborales como la aptitud que tiene el personal de salud para ejecutar sus funciones acordes a su puesto de trabajo

Por otra parte Mulder (2001) conceptualiza a la competencia laboral como la aptitud del personal de salud para conseguir logros determinados. Además, Eraut, (2003), define a las competencias laborales como la destreza para hacer las actividades en relación a pautas deseadas. Del mismo modo el MINSA menciona a las competencias laborales como condiciones necesarias que el personal de salud debe tener, con la finalidad que el trabajador pueda atender de forma adecuada, oportuna y eficiente cualquier situación que le competa dentro de su área de trabajo.

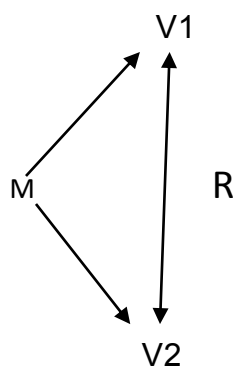
Para Ducci (1997), la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes relevantes y necesarios para el desempeño productivo en un contexto laboral que se consigue, por la educación y las experiencias vividas. En nuestra actualidad desde el ámbito de formación profesional el nivel de exigencia es alto en cuanto a competencias cognitivas, y progresivamente las habilidades y destrezas se van sumando a la necesidad. Para que el personal de salud logre buenas prácticas debe ejecutar 5 elementos de la competencia: Conocimientos (Saber); Habilidades (Saber hacer); Actitudes (Saber ser); Motivación (Querer hacer) y Aptitud profesional (Poder hacer).

Respecto a las dimensiones de las competencias laborales, según Mertens (1996), contamos con 3 dimensiones: Competencias básicas, son adquiridas desde una edad temprana y en todo el transcurso de la formación académica, además son necesarias para que el personal de salud pueda adquirir un aprendizaje constante y poder hacer distintas actividades en diferentes contextos. Como segunda dimensión tenemos a las Competencias genéricas, que forman parte de la formación académica profesional, también se definen como cualidades que el personal de salud debe contar para ejecutar las tareas. Además, es considerado una práctica común que debe contar el personal de salud.

Por otro lado, MINSA (2011) lo conceptualiza como aspecto conductual que admite que el personal de salud se desarrolle en cualquier área de manera adecuada, tomando en cuenta el tiempo y recursos requeridos. (Rodríguez, 2022). Finalmente como tercera dimensión tenemos a las Competencias específicas, las cuales están relacionadas con los conocimientos teóricos y técnicos de manera concreta para lograr ejecutar una actividad definida. Estos conocimientos son obtenidos por medio de programas formativos, educativos y demostrativos. (Rodríguez, 2007). Por otro lado, para Escalante y Druet (2008), son características que están en relación con el área de trabajo específico. El MINSA (2011) lo define como capacidades que se podrán ejecutar después de realizar una especialización.

## II. METODOLOGÍA

El estudio fue una investigación básica, porque es un tipo de indagación que tiene por propósito generar conocimiento nuevo sobre un hecho u objeto (Bunge, 1971). Además, fue un enfoque cuantitativo, según Hernández Sampieri (2006) se encarga de examinar un contexto determinado a partir de cálculos numéricos y estudios estadísticos para decretar pronósticos de comportamiento del problema planteado. Su diseño fue no experimental porque no se manipularon las variables de investigación, además se trabajó con el corte transversal y correlacional puesto que se recopilará los datos en momentos determinados con la finalidad de averiguar la correlación entre las variables. (Hernández et al, 2014)



Donde:

M: Muestra de personal de salud

V1: Variable Resiliencia

V2: Variable competencias laborales

R: Relación entre variables

La primera variable fue la Resiliencia, y su definición conceptual tomando a Grotberg (1995) menciona que es la capacidad humana universal para lograr enfrentar los infortunios de la vida, sobrellevarlos y evolucionar con las adversidades. Respecto a su definición operacional la resiliencia se evaluó mediante un cuestionario de autoría de Mg, Roció Mestanza (2022) en el que evaluó 4 dimensiones (Perseverancia, compromiso, dar significado, emoción positiva) y estuvo compuesta por 18 ítems con escala Likert.

Como segunda variable tenemos a la competencia laboral, y su definición conceptual referido por Ducci (1997) es la construcción social de aprendizajes relevantes y necesarios para el desempeño productivo en un contexto laboral que se consigue, por la educación y las experiencias vividas. Como parte de su definición operacional, fue medido por un cuestionario originario de Rodríguez (2022). Cuenta con 3 dimensiones según Mertens (1996) y fue elaborada con 25 preguntas y con escala Likert, al ser adaptado para la presente investigación, se realizó la validación por 3 expertos.

Por otro lado, Según Malhotra (2004), la población es considerada la agrupación de elementos que comparten similares características, y representa el universo para el propósito del estudio. En tal sentido la población estuvo conformada por Enfermeras (os) y el personal técnico que laboran en las áreas críticas de un Hospital nivel III; Compuesto por 125 de trabajadores de la salud y conto con los siguientes criterios de inclusión, Enfermeros y técnicos de enfermería asistenciales que laboren en los servicios de cuidados intensivos, que laboren más de 6 meses de manera continua en el área. Como criterios de exclusión consideraremos al Personal médico, laboratorio, administrativo, entre otros; Trabajador de la salud que no desee participar en la investigación; Personal que se encuentre con licencia/vacaciones.

Para Robles Pastor (2019) define la muestra como un conjunto pequeño obtenido a partir de la población con la que se realizara el estudio, para hallar la muestra se utilizó la fórmula de QuestionPro con un nivel de confianza de 95%, resultando una muestra de 95 y se aplicó el muestreo probabilístico, aleatorio simple.

$$\text{Tamaño de Muestra} = Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$$

Donde:

- Z = Nivel de confianza (95% o 99%)
- p = .5
- c = Margen de error (.04 = ±4)

Referente a la recolección de datos se empleó la encuesta como técnica y el instrumento que se manejó fue el cuestionario, se evaluó las variables de estudio. El primer cuestionario presento 18 preguntas y el segundo 25, ambos cuestionarios mantuvieron una escala de medición Likert. Respecto a la Validez, el primer instrumento ya estaba validado en el año 2022 por la MG, Mestanza en el Cusco. El segundo instrumento fue validado ya que fue modificado para la presente investigación, su validación se realizó a través de la certificación de 3 expertos. Para la confiabilidad de los instrumentos se ejecutó una prueba piloto con 15 trabajadores de otro hospital que no forman parte de la muestra. Se obtuvo un alfa de 0,906, para la variable resiliencia y para la segunda variable se obtuvo un Alfa de 0,980. De manera que ambos instrumentos tuvieron una excelente confiabilidad.

Por otro lado, para la aplicación de los cuestionarios se coordinó con la jefatura correspondiente a las áreas críticas – unidad de cuidados intensivos, se mencionó que los resultados serán exclusivamente para el ámbito de investigación. Los cuestionarios fueron virtuales; Se empleó google forms y fueron enviados a través del Whatsapp de los participantes.

Respecto al análisis se utilizó el programa Excel para reunir los resultados de los cuestionarios y posteriormente el SPSS versión 26 para obtener el análisis inferencial, se utilizó el Rho de Spearman. Además, se trabajó de la mano con los aspectos éticos, la presente tesis respeto el código de ética de la UCV, Cumpliendo que los datos recolectados solo fueron utilizados para fines académicos. Se remitió un consentimiento informado conjuntamente en las encuestas digitales y algunos fueron manuales. También se trabajó adherido a la guía 081 de la UCV, se utilizó el programa Turnitin para apartar cualquier tipo de copia, y trabajo con las Normas Apa 7ma edición (De Cassinelli, 2018).

Así mismo se cumplió con los principios bioéticos (Castillo y Rodríguez, 2018): Autonomía: El personal de salud aceptará o se negará a participar del estudio y su decisión fue respetada. Beneficencia: El personal de salud que acepto participar del cuestionario fue informado debidamente y se respetó su confidencialidad. NO maleficencia: Los resultados fueron utilizados con fines académicos y no fueron alterados. Justicia: Todo el personal de salud participante recibió la información necesaria.

### III. RESULTADOS

Como primeros resultados presentamos tablas descriptivas según las variables y dimensiones del presente estudio.

*Tabla 1.*

*Frecuencias y porcentajes sobre la variable 1: Resiliencia*

	Frecuencias	Porcentajes
Mala	0	0,0%
Regular	16	16,8%
Buena	79	83,2%
Total	95	100,0%

*Fuente: Elaboración propia, Excel.*

En la tabla se muestra en el 83,2% del personal de salud de áreas críticas tuvo buena resiliencia. Mientras que el 16,8% tuvo regular resiliencia. Se puede afirmar que el personal de salud tiene una buena resiliencia porque saben sobrellevar las situaciones conflictivas en su área de trabajo.

*Tabla 2.*

*Frecuencias y porcentajes sobre las dimensiones de la variable 1: Resiliencia*

	Dimensión 1:		Dimensión 2:		Dimensión 3: Dar		Dimensión 4:	
	Perseverancia		Compromiso		significado		Emoción positiva	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%
Regular	29	30,5%	11	11,6%	20	21,1%	16	16,8%
Buena	66	69,5%	84	88,4%	74	77,9%	78	82,1%
Total	95	100,0%	95	100,0%	95	100,0%	95	100,0%

*Fuente: Elaboración propia, Excel.*

Según se aprecia en la tabla, en lo concerniente a la primera dimensión, el 69,5% del personal de salud de áreas críticas tuvo buena perseverancia. Mientras que el 30,5% tuvo regular perseverancia. Al respecto de la segunda dimensión, el 88,4% del personal de salud de áreas críticas tuvo buen compromiso laboral. Le continúa el 11,6% que tuvo regular compromiso. En lo tocante a la tercera dimensión,



el 77,9% del personal de salud de áreas críticas le dio buen significado a sus labores. Mientras que el 21,1% tuvo le dio regular significado a sus labores. En cuanto a la cuarta dimensión, el 82,1% del personal de salud de áreas críticas tuvo un nivel bueno de emoción positiva. Le continúa el 16,8% que tuvo nivel regular de emoción positiva; y el 1,1% tuvo baja emoción positiva. Se puede afirmar que el personal de salud mantiene buena resiliencia en su área de trabajo donde la perseverancia, compromiso, dar significado y la emoción positiva están presentes y ello permite que logren sobresalir ante situaciones estresantes.

*Tabla 3.*

*Frecuencias y porcentajes sobre la variable 2: Competencias laborales*

	Frecuencias	Porcentajes
Mala	1	1,1%
Regular	16	16,8%
Buena	78	82,1%
Total	95	100,0%

*Fuente: Elaboración propia, Excel.*

En la tabla se muestra que el 82,1% del personal de salud de áreas críticas tuvo buenas competencias laborales. Le continúa el 16,8% que tuvo regulares competencias laborales. Mientras que el restante 1,1% tuvo malas competencias laborales. Se puede afirmar que el personal de salud mantiene una buena competencia laboral, porque se mantiene en constante capacitación, mantiene sus valores, de trabajo en equipo, además liderazgo y compromiso con su labor.

Tabla 4.

Frecuencias y porcentajes sobre las dimensiones de la variable 2: Competencias laborales

	Dimensión 1:		Dimensión 2:		Dimensión 3:	
	Competencias básicas		Competencias genéricas		Competencias específicas	
	f	%	f	%	f	%
Mala	2	2,1%	1	1,1%	1	1,1%
Regular	17	17,9%	14	14,7%	18	18,9%
Buena	76	80,0%	80	84,2%	76	80,0%
Total	95	100,0%	95	100,0%	95	100,0%

Fuente: Elaboración propia, Excel.

En la tabla se muestra en cuanto a la primera dimensión, el 80,0% del personal de salud de áreas críticas tuvo buenas competencias laborales básicas. Le continúa el 17,9% que tuvo regulares competencias laborales básicas; y el 2,1% tuvo malas competencias laborales básicas. Al respecto de la segunda dimensión, el 84,2% del personal de salud de áreas críticas tuvo buenas competencias laborales genéricas. Le sigue el 14,7% que tuvo regulares competencias laborales genéricas. Mientras que el 1,1% tuvo malas competencias laborales genéricas. En cuanto a la tercera dimensión, el 80,0% del personal de salud de áreas críticas tuvo buenas competencias laborales específicas. A su vez, el 18,9% tuvo regulares competencias laborales específicas. Mientras que el 1,1% tuvo malas competencias laborales específicas. Se puede afirmar que la mayoría de personal cuenta con competencias genéricas, esto puede estar en relación con el déficit de capacitación especializada, la falta de compromiso de manera específica con las tareas asignadas.

Por otro lado, como parte de los resultados inferenciales en primera instancia mencionaremos al resultado de la hipótesis general. Donde la hipótesis alterna (H1) es: Existe relación significativa entre la resiliencia y las competencias laborales. Y como hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre la resiliencia y las competencias laborales. Por otro lado se tiene en cuenta que el nivel de significancia es 0,05, tomando referencia a ello las interpretaciones serán de la siguiente manera: Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la H0, por el contrario si  $p > 0,05$  entonces se rechaza la H1.

Tabla 5.

Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Resiliencia y la variable 2: Competencias laborales

			Variable 1: Resiliencia	Variable 2: Competencias laborales
Rho de Spearman	Variable 1: Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	0,615**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	95	95
	Variable 2: Competencias laborales	Coefficiente de correlación	0,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	95	95

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

Fuente: SPSS V-26.

De acuerdo a la tabla se observa que el valor p de 0,000 ( $p < 0,05$ ) indica el rechazo de la  $H_0$ , y por tal se permite aseverar que existe relación significativa entre la resiliencia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas. A su vez, el  $Rho = 0,615$  refiere una relación positiva, con considerable intensidad. De tal manera que a una mayor resiliencia en el personal de salud implica que las competencias laborales aumenten considerablemente.

Continuando con resultados inferenciales presentamos los resultados de las hipótesis específicas, teniendo en cuenta las hipótesis alterna y nula.

Tabla 6.

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión 1: Perseverancia y la variable 2: Competencias laborales

		Dimensión 1: Perseverancia	Variable 2: Competencias laborales
Rho de Spearman	Dimensión 1: Perseverancia	1,000	0,318**
	Coeficiente de correlación	.	0,002
	Sig. (bilateral)	.	0,002
	N	95	95
	Variable 2: Competencias laborales	0,318**	1,000
	Coeficiente de correlación	0,002	.
	Sig. (bilateral)	0,002	.
	N	95	95

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

Fuente: SPSS V-26.

La tabla, indica  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ) expresa el rechazo de la  $H_0$ , y por ende se establece que existe relación significativa entre perseverancia y las competencias laborales en el personal de salud. A su vez, el Rho de 0,318 muestra una relación positiva - media. De tal manera a una mayor perseverancia en el personal de salud implica que las competencias laborales aumenten medianamente.

Tabla 7.

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión 2: Compromiso y la variable 2: Competencias laborales

				Dimensión 2: Compromiso	Variable 2: Competencias laborales
Rho de Spearman	Dimensión 2: Compromiso	Coefficiente de correlación	de	1,000	0,583**
		Sig. (bilateral)		.	0,000
		N		95	95
	Variable 2: Competencias laborales	Coefficiente de correlación	de	0,583**	1,000
		Sig. (bilateral)		0,000	.
		N		95	95

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

Fuente: SPSS V- 26.

En la tabla, se visualiza a  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ) permite el rechazo de la  $H_0$ , entonces se establece la existencia de relación significativa entre el compromiso y las competencias laborales en el personal de salud. Por su parte, el  $Rho= 0,583$  muestra una relación positiva de considerable intensidad. Por lo cual, a un mayor compromiso por el personal de salud implica que las competencias laborales aumenten considerablemente.

Tabla 8.

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión 3: Dar significado y la variable 2: Competencias laborales

		Dimensión 3: Dar significado	Variable 2: Competencias laborales
Rho de Spearman	de Dimensión 3: Dar significado	de 1,000	0,574**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95
	Variable 2: Competencias laborales	de 0,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

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

Fuente: SPSS V-26.

Según la tabla se muestra un valor  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) expresa el rechazo de la  $H_0$ , entonces se establece la existencia de relación significativa entre dar significado y las competencias laborales en el personal de salud. A su vez, el  $Rho = 0,574$  muestra una relación positiva de considerable intensidad. De tal manera a un mayor significado, dando valor al propio trabajo del personal de salud implica que las competencias laborales aumenten considerablemente.

Tabla 9.

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión 4: Emoción positiva y la variable 2: Competencias laborales

			Dimensión 4: Emoción positiva	Variable 2: Competencia s laborales
Rho de Spearman	de Dimensión 4: Emoción positiva	Coefficiente de correlación	1,000	0,586**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	95	95
	Variable 2: Competencias laborales	Coefficiente de correlación	0,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	95	95

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

Fuente: SPSS V- 26.

Se evidencia en la tabla un valor  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ) ello permite el rechazo de la  $H_0$ , indicando que existe relación significativa entre la emoción positiva y las competencias laborales en el personal de salud. Además obtuvo un  $Rho=0,586$  mostrando relación positiva con considerable intensidad. Es decir, a una mayor emoción positiva del personal de salud implica que las competencias laborales aumenten considerablemente.

#### IV. DISCUSIÓN

Referente al objetivo general de la investigación se obtuvo que existe relación significativa entre las variables resiliencia y las competencias laborales demostrado por el coeficiente  $p=0,000$ . Por otro lado, el Rho de 0,615 muestra una relación positiva de considerable intensidad. Con los datos mencionados podemos manifestar que el personal de salud que posea una mayor resiliencia mantendrá un aumento considerable en sus competencias laborales. Dichos resultados se asemejan con el estudio de Mestanza (2022), donde tuvo por objetivo determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y el desempeño laboral de las enfermeras, obtuvo correlación significativa entre las variables (Rho=0.829) y un valor  $p=0.000$ .

De manera contraria en el estudio realizado por Rodríguez (2022) donde tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias laborales y la gestión del cuidado, obtuvo una baja correlación con un Rho= 0.271, y se rechazó la hipótesis nula con un valor de  $p= 0.007$ . También en otro estudio, realizado por Casimiro (2022), los resultados reflejan la existencia de correlación significativa entre resiliencia y las dimensiones del DL. Zegarra (2023), también obtuvo correlación positiva entre sus variables ( $p=0.015$ ; Rho=0.658).

La investigación presente nos demuestra la relación significativa que existe por parte de las variables, por lo que se entiende que el personal de salud de áreas críticas debe poseer una adecuada resiliencia y de esta manera tendrá una adecuada competencia laboral. El cual comprende conocimientos, habilidades y actitudes. En tal sentido el MINSA menciona a las competencias laborales como condiciones necesarias que el personal de salud debe tener, con la finalidad que el trabajador pueda atender de forma adecuada, oportuna y eficiente cualquier situación que le competa dentro de su área de trabajo.

De manera descriptiva el personal de salud de áreas críticas obtuvo una buena resiliencia con un 83,2% y a la vez obtuvo una buena competencia laboral con un 82.1%. Resultados contrarios se obtuvieron en el estudio de Rodríguez "et al" en Venezuela (2018), obtuvieron niveles medios de resiliencia en los trabajadores de una Uci pediátrica. También se obtuvieron diferentes resultados en relación a competencia laborales, en el estudio de Ruiz (2019), el 50% (19.05%) de trabajadores presento competencias laborales de nivel medio. Concluyendo que cerca del total de los



trabajadores carecen de un alto desarrollo de sus competencias laborales. Por el contrario, Valdivia (2018), con variables resiliencia y estrés laboral, obtuvo como resultado resiliencia moderada con el 53.8%, concluye: A mayor grado de resiliencia menor es el grado de estrés laboral. Además en su estudio Zegarra (2023), determino que la capacidad de resiliencia es medio con el 50%.

Por otro lado, en un estudio plasmado en una revista cubana, Díaz et al (2020) concluye que la competencia central es el juicio clínico. Por otro lado para Gutiérrez et al (2019), en su investigación de competencias en enfermeras especialistas y de prácticas avanzadas, concluye que el mayor nivel de competencia laboral lo presentaron las enfermeras de PA. Así mismo en el estudio de Casimiro (2022), resiliencia y DL de trabajadores un hospital, obtuvo una resiliencia alta (57.5%).

Estos resultados se alinean a la teoría de Ducci (1997), quien menciona a la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes relevantes y necesarios para el desempeño productivo en un contexto laboral que se consigue, por la educación y las experiencias vividas. Por otra parte Jean Piaget, (1975) se refiere al conocimiento como una construcción que cada persona realiza a partir de una información adquirida y la relación con su contexto. Además para Cotton (1993), define a las competencias laborales como la aptitud que tiene el personal de salud para ejecutar sus funciones acordes a su puesto de trabajo

Referente a la resiliencia se encuentra dentro del marco al neurólogo Boris Cyrulnik (2001), considerado el padre de la resiliencia quien la conceptualiza como la capacidad de sobresalir satisfactoriamente para vivir y desenvolverse de manera positiva a pesar de la fatiga o de los obstáculos. Por otro lado Rutter (1993), en su teoría menciona que la resiliencia se edifica de la interacción sujeto-contexto. Además el modelo descriptivo de Grotberg (1995), considera a la resiliencia como un modelo dinámico que permite trabajarla para desarrollarla y fortalecerla. Sin embargo, Wagnild y Young (1993) en su teoría menciona a la resiliencia como un aspecto de personalidad y adaptación.

Los resultados respecto al primer objetivo específico, Establecer la relación entre la perseverancia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas; se describe que el valor  $p=0.002$  ( $p<0.05$ ), expresa el rechazo de la  $H_0$ , indicando una relación significativa entre perseverancia y las competencias laborales.

Por otro lado, el  $Rho=0,318$  mostrando una relación positiva con intensidad media. Esto significa que a mayor perseverancia del personal de salud las competencias laborales aumentarían. De manera descriptiva se obtuvo un 69.5% del personal de salud presentaron una buena perseverancia, mediante la adaptación al cambio y lograra sobresalir frente a situaciones de estrés a los que se encuentran en su día a día en labor diaria, y el 30.5% presento regular perseverancia, y ninguno presento mala perseverancia.

Resultado similar se obtuvo en el realizado de Mestanza (2022) en la dimensión perseverancia, el 68% de enfermeros demostró un alto nivel. Los resultados obtenidos y contrastados se alinean con la teoría de Zins et al (2007) menciona que la perseverancia implica saber mantener y manejar las emociones, solucionando problemas de manera adecuada y positiva. Además para Wolfenzon (2021) define a la perseverancia como el efecto de mantenerse constante cuando perseguimos nuestros objetivos con la finalidad de obtener el resultado esperado. Teniendo los conceptos podemos mencionar que la perseverancia es firmeza, constancia y esencial para el éxito profesional y personal. Además, la perseverancia nos hace más responsables, autónomos y eficientes, lo que nos diferencia de los demás y nos hace más valiosos para las instituciones.

Referente al segundo objetivo específico, Conocer la relación entre el compromiso y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas. Se adquirió un valor de  $p=0.000$  ( $p < 0,05$ ) permitiendo el rechazo de la  $H_0$  y afirmando la existencia de relación significativa entre el compromiso y la segunda variable. También se obtuvo resultado de  $Rho=0.583$  representa una relación positiva con intensidad considerable. De manera descriptiva se obtuvo que el 88.4% de los participantes presentaron un buen compromiso. Con resultados similares se encontró el estudio de Mestanza (2022) donde obtuvo un  $p=0.000$ , aceptando que hay una significativa relación entre el compromiso y DL, además presento correlación positiva ( $Rho=0.667$ ). De manera descriptiva el 86% de los enfermeros manifestaron un alto nivel en la dimensión compromiso.

De igual similitud el estudio de Zegarra (2023) obtuvo en la dimensión de compromiso, correlación positiva ( $Rho=0.645$ ) y un valor de  $p=0.017$ , demostrando la presencia de correlación entre la dimensión compromiso y las competencias

laborales. Por otro lado a nivel internacional se observan resultados en relación a compromiso, en el estudio de “Gonzales et al” (2015) obtuvo como resultado correlaciones positivas y relevantes de resiliencia con dimensiones del compromiso, finalmente presentó un nivel mayor de resiliencia y compromiso laboral, esto entendiéndose que los trabajadores se adaptan de manera adecuada a las dificultades del SDP.

Estos resultados obtenidos se encuentran dentro de la teoría de Grotberg, (1995). Quien menciona que el compromiso implica afrontar los contextos desfavorables con el fin de cumplir el objetivo. Por otro lado Meyer et al (1991) conceptualizaron al compromiso como un estado de relación entre una persona y una organización teniendo en cuenta disposición para continuar o no en la organización. Además. Llapa (2009), manifiesta que el compromiso beneficia a que el personal se identifique con sus roles profesionales e institucionales motivándolos a involucrarse más con su ámbito laboral. En tal sentido podemos concluir que el compromiso laboral va existir cuando un trabajador se identifica con los valores de la institución y se relaciona estrechamente con los objetivos establecidos, primordial en la actualidad.

Continuando con el tercer objetivo específico, Establecer la relación entre dar significado y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas. Se obtuvo un valor  $p=0.000$  rechazando la hipótesis  $H_0$ , señalando que existe significativa relación entre dar significado y la segunda variable. Además el  $Rho=0.574$ , representa una relación positiva con intensidad considerable. Descriptivamente el 77,9% obtuvo un buen Dar significado. Similar resultados se obtuvieron en el estudio de Mestanza (2022) donde buscaba relación entre la dimensión Dar significado y el DL, obtuvo un  $p=0.000$ , aceptando su hipótesis específica y un  $Rho=0.776$  existiendo correlación positiva fuerte, de manera descriptiva el 62% presentó un alto nivel en la dimensión dar significado.

Similar resultado se obtuvo en el estudio de Zegarra (2023), obtuvo un  $p=0.017$  existiendo correlación entre Dar significado y el DL, además obtuvo un  $Rho=0.639$  existiendo correlación positiva y de manera descriptiva obtuvo que el 77.9% presentó un nivel bueno en relación a dar significado. Se alinea a la teoría de Fernández (2021), quien menciona que dar significado es un principio básico, siendo base de otros principios. Por otro lado para Grotberg (1995) dar significado, se entiende que

las personas comprendan el valor de su vida y la aprecien de manera significativa, dicho episodio hace que tengan mucha energía para sus actividades y lo desempeñen de la mejor manera posible. Teniendo en cuenta las teorías podemos concluir que un trabajo se convierte en significativo cuando la persona que lo desempeña lo considera valioso y apreciado.

Como parte del cuarto objetivo específico, Conocer la relación entre la emoción positiva y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas. Se alcanzó un valor de  $p=0.000$ , indicando la existencia de relación significativa, Además se obtuvo una relación positiva con intensidad considerable ( $Rho=0.586$ ) y de manera descriptiva se obtuvo que el 82,1% presentó una buena emoción positiva. Con similar resultados se encuentra Zegarra (2023), obtuvo que existe relación entre la emoción positiva y la DL, además demuestra correlación positiva ( $p=0.015$ ;  $Rho=0.654$ ). De igual similitud el estudio de Mestanza (2022) presentó un valor bilateral de significancia ( $p=0.000$ ), donde se afirma la hipótesis, también presenta una correlación positiva fuerte ( $Rho=0.820$ ).

Se alinean a la teoría de Fredrickson (2001), quien menciona que las emociones positivas mantienen un objetivo a largo plazo, mediante el desarrollo de los recursos intelectuales, sociales de la persona, ello va a permitir que tengan reservas frente a oportunidades o amenazas. Además para Grotberg (1995) la emoción positiva implica tener sostén emocional y así poder disminuir el grado de estrés. La satisfacción laboral y un mejor desempeño se encuentran relacionado a las emociones positivas, por el contrario las emociones negativas están en relación con la insatisfacción laboral y un mal desempeño. Por otro lado Kim et al (2015) demostró que las emociones positivas en el centro laboral eran congruentes con una mínima percepción de estrés laboral. Por lo tanto las emociones son parte esencial de nuestra vida, y no se hace ajeno en el ámbito laboral.

Por Gibson (2007) la inteligencia emocional está relacionada con el éxito en el trabajo, por otra parte las emociones podrían ocasionar malas interacciones con los usuarios internos y externos. Por otro lado, Grandey et al (2013) evidenció que las emociones de los trabajadores perturbaban la calidad de atención. Llegando a concluir que los trabajadores que presentaban emociones positivas, (alegría y satisfacción) prestaban una mejor atención al usuario. El estrés laboral se le conoce

como un problema frecuente en varios centros de trabajo y puede crear un impacto desfavorable para la salud y bienestar de los trabajadores

Se concluye manifestando que resiliencia es significativo por ser parte de la vida porque va a permitir sobrellevar las situaciones dificultosas de una manera positiva, y su progreso va a depender de los recursos personales tanto internos como externos, estos últimos son factores protectores que ayudan a disminuir las consecuencias de los contextos negativos (estresantes, conflictivos). En tal sentido si se ambiciona desarrollar resiliencia, es necesario fortalecer los factores mencionados, de esta manera se ayudara a la persona a sobrellevar o generar algún cambio en relación a los aspectos negativos que afecten su desarrollo y equilibrio. (Caldera et al, 2016).

Actualmente la resiliencia es considerado uno de los atributos más demandados por las instituciones porque los mercados laborales buscan profesionales además de conocimientos que tengan la capacidad de producir un ambiente laboral proactivo y positivo, competente de enfrentar las adversidades con una visión a largo plazo.

## V. CONCLUSIONES

Se determinó la existencia de relación significativa entre la resiliencia y las competencias laborales del personal de salud de áreas críticas ( $p= 0,000$  y un  $Rho = 0,615$ ). Además, el 83.2% de los trabajadores presento un nivel adecuado de resiliencia y el 82.1% presento buenas competencias laborales. Se finaliza mencionando que a mayor resiliencia las competencias laborales serán mejores.

Referente al primer objetivo específico se estableció la existencia de relación significativa entre perseverancia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas ( $p$  de 0,000;  $Rho$  de 0,318). Esto significa que a mayor perseverancia las competencias laborales aumentaran. También se obtuvo que el 69,5% presento una buena perseverancia en el trabajo.

Por otro lado, en relación al segundo objetivo específico se concluye la existencia de relación significativa entre el compromiso y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas ( $p$  de 0,000;  $Rho$  de 0,583). Se concluye que a mayor compromiso por el personal de salud implica que las competencias laborales aumenten considerablemente. Descriptivamente se obtuvo que el 88.4% presento un adecuado compromiso para el trabajo.

Como resultado del tercer objetivo específico se estableció la presencia de relación significativa entre dar significado y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas ( $p$  de 0,000;  $Rho$  de 0,574). Se finaliza manifestando que a un mayor "Dar significado" por el personal de salud involucra que las competencias laborales aumenten considerablemente. También se obtuvieron resultados descriptivos, el 77.9% presento buena presencia de Dar significado al trabajo.

Y como último resultado se determinó la existencia de relación significativa entre la emoción positiva y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas ( $p$  de 0,000;  $Rho$  de 0,586). Se concluye mencionando que a mayor emoción positiva del personal implica que las competencias laborales aumenten considerablemente. Y descriptivamente, el 82.1% presento buena emoción positiva.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la dirección del hospital fomentar estrategias que fortalezcan el grado de resiliencia en los trabajadores de la salud, además de valorar las competencias laborales que ellos presentan, a través de reconocimiento, compensaciones entre otras estrategias que motiven a los trabajadores (Rutter, 1993; Eraut, 2003).

Como segundo punto se recomienda a las jefaturas del servicio de cuidados intensivos del hospital, coordinar y realizar de manera periódica actividades que incentiven en los trabajadores la mejora en el aspecto de perseverancia ante situaciones adversas en su ambiente laboral (Duckworth et al (2007).

También se recomienda a la jefatura de recursos humanos del hospital, establecer estrategias y promover contextos que favorezcan el compromiso entre los trabajadores con su institución de esta manera podría intervenir para mejorar el compromiso por parte del personal de salud asistencial (Harter et al, 2002).

Como punto cuarto se recomienda a la coordinación del área de cuidados intensivos del hospital, ejecutar actividades que valoren el trabajo del personal de salud, de esta manera se estará fomentando en los trabajadores que su trabajo y aporte tiene alguna significancia, valorando su propio trabajado (Fernández 2021).

Así mismo a la jefatura del área de seguridad y salud del trabajador del hospital se recomienda, coordinar y ejecutar talleres en temas de resiliencia con enfoque en la emoción positiva, si los trabajadores mantienen esta emoción positiva se manifestarán con alegría y satisfacción y tendrá un efecto directo con la atención a los pacientes, familiares y entre el mismo personal (Fredrickson, 2001).

Finalmente se recomienda a otros profesionales de la salud seguir con investigaciones relacionados al presente tema de estudio tomando como base las variables y dimensiones para poder contrastar los resultados obtenidos en los diferentes contextos (Casimiro, 2022).

## REFERENCIAS:

- Académico, T. (2018). *Relaciones interpersonales y el manejo de conflictos en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia*.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3972/Relaciones\\_PanduroRuiz\\_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3972/Relaciones_PanduroRuiz_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Acciona. (2023). *Nuevas habilidades de liderazgo en la era de la Inteligencia Artificial*.  
<https://people.acciona.com/es/desarrollo-profesional/lider-inteligencia-artificial/>
- Adecco, F. (2020). Resiliencia, competencia clave para el empleo. ¿Cómo desarrollarla? *El Blog de empleo de Fundación Adecco*.  
<https://fundacionadecco.org/blog/resiliencia-competencia-clave-para-el-empleo-como-desarrollarla/>
- Ahumada J. (2023). *Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de centro quirúrgico de una institución de salud*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106761/Ahumada\\_RJE-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106761/Ahumada_RJE-SD.pdf?sequence=1)
- Barragán R; Morales I. (2014). Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México.  
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29232614006.pdf>
- Batista P, Graca A, y Matos Z; (2007). *Competencia entre significado y concepto*. Universidad de Oporto.  
<https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/576/540>
- Casimiro, A. (2022). *Resiliencia y desempeño laboral en trabajadores del Hospital de Apoyo Huarney*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91530/Casimiro\\_LAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91530/Casimiro_LAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Chiang M, Núñez A, Martín M, y Salazar M, (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: *Un Análisis de Género y Edad Panorama Socioeconómico*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Díaz, D; Soto, V. (2020). *Competencias de enfermeras para gestionar el cuidado directo en la Unidad de Cuidados Intensivos de adultos*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192020000300019&script=sci\\_abstract](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192020000300019&script=sci_abstract)
- Durant, D (2023). *Gestión de los servicios de salud y las competencias laborales de enfermería en el hospital PNP Augusto B. Leguía*.  
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/8143>
- Editorial Médica Panamericana (2018). *Gestión de Áreas Críticas*.  
<https://www.amazon.com/Gesti%C3%B3n-%C3%81reas-Cr%C3%ADticas-incluye-eBook/dp/9500695693>
- Enfoque cualitativo y cuantitativo, según Hernández S. (2016). *Portafolio académico*.  
<https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-herandez-sampieri/>
- Espinoza, C. (2023). 100% de hospitales se encuentran en situación inadecuada en 15 regiones del Perú. *Infobae*. <https://www.infobae.com/peru/2023/02/08/100-de-hospitales-se-encuentran-en-situacion-inadecuada-en-15-regiones-del-peru/>
- Fernández J, (2021). *La importancia de construir significado investigación docente*.  
<https://investigaciondocente.com/2021/01/02/la-importancia-de-construir-significado-efrat-furst/>
- Fernández T, Tamaro E. (2024). Biografías y vidas. *La enciclopedia biográfica en línea*. <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/p/piaget.htm>
- Flórez, L. López, J. & Vílchez, R.A. (2020). *Niveles de resiliencia y estrategias de afrontamiento: reto de las instituciones de educación superior*.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/anabelen,+03CO\_Niveles+de+resiliencia+y+estrategias+de+afrentamiento.pdf

George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by Step: A simple guide and reference*. 11.0. (4ta ed.). Boston, Allyn y Bacon

Gil, S. Fetecua, M. Espinosa J. (2019). *Resiliencia y Engagement en trabajadores de una unidad de cuidado intensivo*.  
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/753e789a-3897-415c-8f3c-a078fc0c3586/content>

Hernández, R.; Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Inacio., E. (2018). Método de investigación. *Academica.org*.  
<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huare.inacio/35.pdf>

INEI (2022). *Población ocupada de Lima Metropolitana en el primer trimestre*.  
<https://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-de-lima-metropolitana-alcanzo-4-millones-921-mil-personas-en-el-primer-trimestre-del-2022-13546/>

Jiménez, D. (2018). Resiliencia en adolescentes y jóvenes del programa de formación y empleo de la *fundación Forge* Lima Norte, 2017. Recuperado el 18 de mayo de 2024, de <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2624/jimenez%20yllahuaman%20daniel%20aldri.n.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Kyriazos, T., Galanakis, M., Katsiana, A., Saprikis, V., Tsiमितros, D. y Stalikas, A. (2021) Un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales combinado con análisis de perfil latente en una muestra griega. *Open Journal of Social Sciences*. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=109987>

La importancia de las emociones en el trabajo (2020). *Psicólogos a tu alcance en Madrid, Mentees Abiertas Psicología*.

<https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/blog-psicologia/la-importancia-de-las-emociones-en-el-trabajo>

Llapa, Rodríguez, EO, Trevizan, MA, Shinyashiki, TG y Mendes Costa, IA (2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Enfermería global*. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412009000300013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000300013)

Master. (2023). La perseverancia en la disciplina laboral. *TARAH*. <https://www.tarah-tech.com/blog/la-perseverancia-en-la-disciplina-laboral/>

Mi espacio resiliente (2013). Modelo de las Verbalizaciones Resilientes de Grotberg. <https://miespacioresiliente.wordpress.com/2013/02/26/modelo-de-las-verbalizaciones-resilientes-de-grotberg/>

Mingote A, Moreno J, Jiménez B, & Gálvez M. (2004). Desgaste profesional y salud de los profesionales médicos: Revisión y propuestas de prevención. *Medicina clínica*. [https://doi.org/10.1016/s0025-7753\(04\)74484-x](https://doi.org/10.1016/s0025-7753(04)74484-x)

Minsa (2011), competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>

Minsa (2021), información de recursos humanos en el sector salud. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5783.pdf>

Minsa (2022), Hospitales de Lima, Lima Región y Callao. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/461322/hospitales-de-lima-lima-region-y-callao.pdf>

Organización internacional del trabajo. (2012). *Definiciones de algunos expertos*. <https://www.oitinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>

Parnov B., Gama L; Silva P; da Martins; T; Soares B; & Giacomelli A. (2012). Conflictos en las instituciones de salud: desafío necesario al trabajo del enfermero. <https://doi.org/10.4321/s1132-12962012000100013>

- Perseverancia (2019) agencia de calidad de la educación,  
<http://archivos.agenciaeducacion.cl/Perseverancia.pdf>
- Piaggio, A. (2009). Resiliencia. *Psicopedagogía*.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-84862009000200014](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862009000200014)
- Profesorado (2010). Revista de Currículum. *Formación de Profesorado*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56712875007.pdf>
- Worthington, A. (2004), *Tendencias*.  
<http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Resiliencia.pdf>
- Revista de Psicodidáctica. (2005). Resiliencia en el personal  
<https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>
- Rodríguez, A., & Ortunio, M. (2019). Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. *Revista Venezolana De Salud Pública*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/234/234990004/html/>
- Ruiz, J (2019) Gestión por proceso y competencia laboral en el área de trámite documentario de la Gerencia Municipal Metropolitana de Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44509/Ruiz\\_GJ\\_V-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44509/Ruiz_GJ_V-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salas R; Díaz L; & Pérez G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013)
- Diario el peruano (2022), Salud mental: casos atendidos por MINSA se incrementaron. <https://elperuano.pe/noticia/210845-salud-mental-casos-atendidos-por-minsa-se-incrementaron-en-casi-20-durante-el-2022>

Salud ocupacional (2019). Los trabajadores de la salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Serra, G. (2022) Resiliencia y estrés percibido por el personal asistencial de un hospital castrense de Lima, 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103013/Serra\\_RGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103013/Serra_RGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad francisco de vitoria Madrid (2024) Centro de estudios tecnológicos y sociales, *la teoría del desarrollo cognitivo de Piaget*. <https://www.ufv.es/cetys/blog/la-teoria-del-desarrollo-cognitivo-de-piaget/>

Velázquez, A. (2018). ¿Qué es la competencia laboral? *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>

Wolfenzon E (2021) La perseverancia y su importancia en el desarrollo. <https://www.trener.edu.pe/educando/la-perseverancia-y-su-importancia-en-el-desarrollo>

Zegarra, A (2023). Capacidad de resiliencia y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un hospital nacional de Lima. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_ded5ce54c37844afd941268dd91b66aa/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ded5ce54c37844afd941268dd91b66aa/Details)

# **ANEXOS**

## Anexo 1: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
<b>RESILIENCIA</b>	Capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas o incluso ser transformado por ellas. Grotberg (1995)	La resiliencia se evaluó mediante el cuestionario de Resiliencia, de autoría de Mgtr. Mestanza donde se evaluó 4 dimensiones. La encuesta estuvo compuesta por 18 ítems.	Perseverancia	Adaptación al cambio No renuncia Confianza en uno mismo	1,2,3,4,5	ORDINAL  (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bueno Regular Malo
			Compromiso	Ver la dificultad como reto Busca soluciones	6,7,8		
			Dar significado	Reflexiona sobre su vida Siente su vida significativa Se centra en actividades de valor	9,10,11,12,13		
			Emoción positiva	Determinación Optimismo Entusiasmo	14,15,16,17,18		
<b>COMPETENCIAS LABORALES</b>	Es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se	Las competencias laborales se medirán mediante la escala según Mertens (1996), adaptado por Rodríguez (2022) además de ser	Competencias básicas	Valores Creencias Iniciativa Toma de decisiones Adaptación organización	1,2,3,4,5,6,7	ORDINAL  (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bueno Regular Malo

<p>obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.</p>	<p>a adaptado y validado para la presente investigación, está compuesta por 25 items y consta de 5 alternativas con una escala de 1 al 5.</p>	<p>Competencias genéricas</p>	<p>Compromiso Motivación Resolución de conflictos Atención Tareas asignadas Empatía</p>	<p>8,9,10,11,12,13, 14,15</p>
<p>Ducci (1997)</p>		<p>Competencias específicas</p>	<p>Liderazgo Capacidad Trabajo en equipo Cumplimiento Satisfacción</p>	<p>16,17,18,19,20,21,22, 23 ,24,25</p>



## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE RESILIENCIA

**Estimado participante:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir el grado de Resiliencia del personal de salud.

**Personal de salud:** Lic. En enfermería ( ) Tec. De enfermería ( )

**Condición del trabajador:** Nombrado ( ) CAS( ) Tercero ( )

**Área de trabajo:** Uci adulto ( ) Uci Pediátrico ( ) Uci Neonatal ( )

**Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

**Tiempo de trabajo:** Mayor a 6 meses ( ) Mayor a 1 año ( ) Mas de 5 años( )

**Instrucciones:** Sírvase a contestar según corresponda, solo una opción y coloca un "X" para calificar su respuesta, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre				
	1	2	3	4	5				
N°	ITEMS				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								
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								
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 que hace a mi vida ser significativa								
13	Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago								
14	Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes								
15	Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas								
16	Yo soy optimista								
17	Yo me veo a mí misma como una persona fuerte								
18	Yo puedo ver el lado gracioso de un problema								

*Nota: Tomado de Mestanza (2022), Capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco.*

## CUESTIONARIO DE COMPETENCIA LABORAL

**Estimado participante:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir la variable competencia laboral en el personal de salud.

**Instrucciones:** Sírvase a contestar según corresponda, solo una opción y coloca un “X” para calificar su respuesta, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre				
	1	2	3	4	5				
N°	DETALLES				1	2	3	4	5
1	Sus valores y principios personales guían su conducta en el ámbito laboral								
2	Para mejorar está dispuesto a compartir sus creencias y sentimientos								
3	Identifica el momento adecuado para expresar sus ideas								
4	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo								
5	Es cuidadoso y a la vez decidido a la hora de tomar decisiones.								
6	Se adapta adecuadamente si las circunstancias cambian.								
7	Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de objetivos.								
8	Se identifica con su hospital demostrando compromiso y responsabilidad								
9	Contribuye al logro de objetivos de su servicio de manera efectiva.								
10	Es creativo y proporciona ayuda para resolver un problema difícil.								
11	Actúa honestamente, incluso cuando existe situaciones difíciles								
12	Tiene un conocimiento profundo de lo que ocurre a su alrededor.								
13	Hace lo necesario para evitar tensiones en el trabajo								
14	Utiliza diversos medios para brindar una atención adecuada al paciente y familiar.								
15	Se pone en el lugar de la otra persona y percibe lo que siente sin necesidad de que se lo cuenten.								
16	Cuando se le confía una tarea, trata de realizarla de forma concreta y precisa.								
17	Incentiva la unión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.								
18	Es capaz de mantenerse mentalmente concentrado, incluso cuando ocurre un suceso de riesgo.								
19	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia.								
20	La información que recibe de la institución le permite incrementar su desarrollo laboral en su área respectiva.								
21	Tiene claro cuándo debe brindar orientación, siempre enfocándose en las soluciones.								
22	Cuento con los recursos y apoyo necesario para cumplir con las tareas asignadas.								
23	Ayuda a mantener la disciplina con liderazgo y el buen desempeño laboral.								
24	Obtiene resultados notables por su manera de trabajar								
25	Se siente motivado y atraído en participar en las diferentes actividades de su servicio.								

*Nota: Origen, Rodríguez (2022) y adaptado por Mamani (2024)*

### Anexo 3

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: ***Resiliencia y competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024***. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

# EXPERTO N°1

12/6/24, 17:15

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación

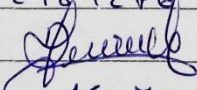
Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CAPILLO TARAZONA, DONATILDE DNI 40552212	<b>ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES</b>  Fecha de diploma: 14/12/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <b>PERU</b>
CAPILLO TARAZONA, DONATILDE DNI 40552212	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 23/01/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <b>PERU</b>
CAPILLO TARAZONA, DONATILDE DNI 40552212	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 06/06/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <b>PERU</b>
CAPILLO TARAZONA, DONATILDE DNI 40552212	<b>MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
CAPILLO TARAZONA, DONATILDE DNI 40552212	<b>TÍTULO DE MÁSTER PROPIO EN CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES Y ENFERMERÍA NEONATAL (GRADO DE MAESTRO)</b>  Fecha de Diploma: 01/09/2022 TIPO: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>RECONOCIMIENTO</b></li></ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 12/06/2023  Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año	UNIVERSIDAD SAN PABLO-CEU <b>ESPAÑA</b>

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Competencias laborales
Objetivo del instrumento	Conocer las competencias laborales del personal de salud de las áreas críticas de un hospital nivel III.
Nombres y apellidos del experto	Donatilde Capillo Tarazona
Documento de identidad	40552212
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Cayetano Heredia
Cargo	Enfermera Asistencial
Número telefónico	942784276
Firma	
Fecha	15 Mayo del 2024

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

### Definición de la variable

**COMPETENCIAS LABORALES:** Es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. *Ducci (1997)*

Dimensión	Indicador	N°	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Competencias básicas	Compromiso Tareas asignadas	1	Ud. Se identifica con su nosocomio y ejecutan efectivamente los objetivos institucionales.	↓	↓	↓	↓	
		2	Ud. Contribuye al logro de metas y objetivos de su servicio de manera efectiva.	↓	↓	↓	↓	
	Logro de metas	3	Ud. organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos según su condición.	↓	↓	↓	↓	
		4	Ud. plantea mejoras en los procesos y/o actividades y propone cambios a fin de superar los resultados previstos.	↓	↓	↓	↓	
	Organiza actividades	5	Ud. propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.	↓	↓	↓	↓	
		6	Ud. posee un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía su conducta en su trabajo.	↓	↓	↓	↓	
Competencias genéricas	Motivación	7	Ud. Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario.	↓	↓	↓	↓	
	Resolución de conflictos	8	Ud. Utiliza diversos medios para conocer las necesidades del usuario con el fin de mejorar el nivel de servicio.	↓	↓	↓	↓	
	Cumplimiento	9	Ud. Escucha activamente las necesidades de los familiares del usuario.	↓	↓	↓	↓	
	Atención	10	Ud. Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.	↓	↓	↓	↓	



Competencias específicas		11	Ud. Alienta al cumplimiento de las reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas.	1	1	1	1
		12	Ud. reúne tanta información como puede acerca de cuál es el problema antes de tratar de resolverlo.	1	1	1	1
		13	Ud. Ayuda a los demás a reconocer sus propios problemas, aconsejando y orientando.	1	1	1	1
		14	Ud. hace lo necesario para evitar tensiones en el trabajo.	1	1	1	1
	Liderazgo Capacidad Trabajo en equipo Toma de decisiones Comunicación	15	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	1	1	1	1
		16	Ud. Incentiva la unión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.	1	1	1	1
		17	Ud. Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, realizando la parte del trabajo que le corresponde y contribuyendo al logro de los objetivos.	1	1	1	1
		18	Ud. Posee conocimiento y habilidad acerca de los procedimientos a realizar en su área de trabajo.	1	1	1	1
		19	Ud. Se asegura que sus compañeros sean tratados con justicia y equidad.	1	1	1	1
		20	Ud. Determina si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea.	1	1	1	1
21		Ud. Ayuda a mantener la disciplina con liderazgo enfocándose en el buen desempeño laboral.	1	1	1	1	

Nota: Adaptado de Rodríguez (2022), Competencias laborales y gestión del cuidado del profesional de enfermería de un hospital Nivel II.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

HOSPITAL CAYETANO HEREDIA  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA  
Lic. Donatillo Capillo Tarazona  
C.E.P. 40333 R.N.E. 6076

Firma/ sello del experto

DNI: 40552712

## EXPERTO N°2

12/6/24, 17:19

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

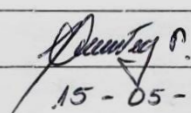
Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ORTEGA SOTO, ALICIA VERONICA DNI 41378663	<b>MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 22/05/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <b>PERU</b>
ORTEGA SOTO, ALICIA VERONICA DNI 41378663	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIA Y DESASTRE</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 05/02/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <b>PERU</b>
ORTEGA SOTO, ALICIA VERONICA DNI 41378663	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 24/02/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <b>PERU</b>
ORTEGA SOTO, ALICIA VERONICA DNI 41378663	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 09/11/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <b>PERU</b>
ORTEGA SOTO, ALICIA VERONICA DNI 41378663	<b>DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 09/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 06/07/2012 Fecha egreso: 30/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <b>PERU</b>



### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Competencias laborales
Objetivo del instrumento	Conocer las competencias laborales del personal de salud de las áreas críticas de un hospital nivel III.
Nombres y apellidos del experto	ALICIA VERONICA ORTEGA SOTO
Documento de identidad	41378663
Años de experiencia en el área	16 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA SALUD
Nacionalidad	Peruana
Institución	HOSPITAL CAYETANO HEREDIA - LIMA
Cargo	ENF. ESP. EN EMERGENCIA ADULTO
Número telefónico	986613653
Firma	
Fecha	15-05-2024

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

### Definición de la variable

**COMPETENCIAS LABORALES:** Es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. *Ducci (1997)*

Dimensión	Indicador	N°	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Competencias básicas	Compromiso	1	Ud. Se identifica con su nosocomio y ejecutan efectivamente los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Tareas asignadas	2	Ud. Contribuye al logro de metas y objetivos de su servicio de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Logro de metas	3	Ud. organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos según su condición.	1	1	1	1	
	Organiza actividades	4	Ud. plantea mejoras en los procesos y/o actividades y propone cambios a fin de superar los resultados previstos.	1	1	1	1	
	Valores	5	Ud. propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.	1	1	1	1	
		6	Ud. posee un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía su conducta en su trabajo.	1	1	1	1	
Competencias genéricas	Motivación	7	Ud. Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario.	1	1	1	1	
	Resolución de conflictos	8	Ud. Utiliza diversos medios para conocer las necesidades del usuario con el fin de mejorar el nivel de servicio.	1	1	1	1	
	Cumplimiento	9	Ud. Escucha activamente las necesidades de los familiares del usuario.	1	1	1	1	
	Atención	10	Ud. Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.	1	1	1	1	

Competencias específicas	Liderazgo	11	Ud. Alienta al cumplimiento de las reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas.	1	1	1	1
		12	Ud. reúne tanta información como puede acerca de cuál es el problema antes de tratar de resolverlo.	1	1	1	1
		13	Ud. Ayuda a los demás a reconocer sus propios problemas, aconsejando y orientando.	1	1	1	1
		14	Ud. hace lo necesario para evitar tensiones en el trabajo.	1	1	1	1
	Capacidad Trabajo en equipo	15	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	1	1	1	1
		16	Ud. Incentiva la unión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.	1	1	1	1
	Toma de decisiones	17	Ud. Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, realizando la parte del trabajo que le corresponde y contribuyendo al logro de los objetivos.	1	1	1	1
		18	Ud. Posee conocimiento y habilidad acerca de los procedimientos a realizar en su área de trabajo.	1	1	1	1
	Comunicación	19	Ud. Se asegura que sus compañeros sean tratados con justicia y equidad. <i>cuenta d</i>	1	1	1	1
		20	Ud. Determina si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea.	1	1	1	1
21		Ud. Ayuda a mantener la disciplina con liderazgo enfocándose en el buen desempeño laboral.	1	1	1	1	

Nota: Adaptado de Rodríguez (2022), Competencias laborales y gestión del cuidado del profesional de enfermería de un hospital Nivel II.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Firma/ sello del experto

DNI: 41378663

## EXPERTO N°3

12/6/24, 17:23

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TULLUME SECLÉN, JANNEHT YUBIDZA DNI 10861804	LICENCIADA EN ENFERMERIA  Fecha de diploma: 23/02/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
TULLUME SECLÉN, JANNEHT YUBIDZA DNI 10861804	LICENCIADO EN ENFERMERIA  Fecha de diploma: 23/02/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
TULLUME SECLÉN, JANNEHT YUBIDZA DNI 10861804	BACHILLER EN ENFERMERIA  Fecha de diploma: 09/02/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
TULLUME SECLÉN, JANNEHT YUBIDZA DNI 10861804	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN: ENFERMERÍA DEL CUIDADO DEL PACIENTE CRÍTICO NEONATAL ENFERMERÍA DEL CUIDADO DEL PACIENTE CRITICO NEONATAL  Fecha de diploma: 07/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/04/2013 Fecha egreso: 21/03/2014	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
TULLUME SECLÉN, JANNEHT YUBIDZA DNI 10861804	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Competencias laborales
Objetivo del instrumento	Conocer las competencias laborales del personal de salud de las áreas críticas de un hospital nivel III.
Nombres y apellidos del experto	JANNETH Y. TULLUME SECLÉN
Documento de identidad	10861804
Años de experiencia en el área	15 AÑOS (ASISTENCIAL) 3 AÑOS (MAGISTER)
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	Peruana
Institución	H.C.H
Cargo	ENFERMERA ASISTENCIAL
Número telefónico	999978220
Firma	
Fecha	03-06-2024



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

### Definición de la variable

**COMPETENCIAS LABORALES:** Es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. *Ducci (1997)*

Dimensión	Indicador	N°	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Competencias básicas	Valores Creencias Iniciativa Toma de decisiones Adaptación organización	1	Sus valores y principios personales guían su conducta en el ámbito laboral.	↓	↓	↓	↓	
		2	Para mejorar está dispuesto a compartir sus creencias y sentimientos.	↓	↓	↓	↓	
		3	Identifica el momento adecuado para expresar sus ideas.	↓	↓	↓	↓	
		4	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	↓	↓	↓	↓	
		5	Es cuidadoso y a la vez decidido a la hora de tomar decisiones.	↓	↓	↓	↓	
		6	Se adapta adecuadamente si las circunstancias cambian.	↓	↓	↓	↓	
		7	Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de objetivos.	↓	↓	↓	↓	
Competencias genéricas	Compromiso Motivación Resolución de conflictos	8	Se identifica con su hospital demostrando compromiso y responsabilidad.	↓	↓	↓	↓	
		9	Contribuye al logro de objetivos de su servicio de manera efectiva.	↓	↓	↓	↓	
		10	Es creativo y proporciona ayuda para resolver un problema difícil.	↓	↓	↓	↓	
		11	Actúa honestamente, incluso cuando existe situaciones difíciles.	↓	↓	↓	↓	
		12	Tiene un conocimiento profundo de lo que ocurre a su alrededor.	↓	↓	↓	↓	
		13	Hace lo necesario para evitar tensiones en el trabajo.	↓	↓	↓	↓	

	Atención	14	Utiliza diversos medios para brindar una atención adecuada al paciente y familiar.	↓	↓	↓	↓	
	Tareas asignadas	15	Se pone en el lugar de la otra persona y percibe lo que siente sin necesidad de que se lo cuenten.	↓	↓	↓	↓	
Competencias específicas	Liderazgo	16	Cuando se le confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.	↓	↓	↓	↓	
	Capacidad	17	Incentiva la unión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.	↓	↓	↓	↓	
	Trabajo en equipo	18	Es capaz de mantenerse mentalmente concentrado, incluso cuando ocurre un suceso de riesgo.	↓	↓	↓	↓	
	Cumplimiento	19	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia.	↓	↓	↓	↓	
	Satisfacción	20	La información que recibe de la institución le permite incrementar su desarrollo laboral en su área respectiva.	↓	↓	↓	↓	
		21	Tiene claro cuándo debe brindar orientación, siempre enfocándose en las soluciones.	↓	↓	↓	↓	
		22	Cuento con los recursos y apoyo necesario para cumplir con las tareas asignadas.	↓	↓	↓	↓	
		23	Ayuda a mantener la disciplina con liderazgo y el buen desempeño laboral.	↓	↓	↓	↓	
		24	Obtiene resultados notables por su manera de trabajar	↓	↓	↓	↓	
		25	Se siente motivado y atraído en participar en las diferentes actividades de su servicio.	↓	↓	↓	↓	

Nota: Origen, Rodríguez (2022) y adaptado por Méndez (2024)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

HOSPITAL GASTROENTEROLÓGICO  
CONTRATA DE SERVICIOS

Uta, Juliana Y Tullio, Sección

C.E. 2009, PUNO 19901

Firma/Sello del experto

DNI: 10861809

## Anexo 4: CONFIABILIDAD

Con el propósito de identificar el grado de confiabilidad que presentaron los instrumentos se aplicó un piloto que constó de 15 personas. De tal manera que se pudo evaluar sus respuestas mediante el coeficiente Alfa. Este coeficiente puede llegar a dar valores que lleguen hasta 1,0. Asimismo, su interpretación quedó fijada de la siguiente forma:

Tabla 10.

*Interpretaciones tomadas para el coeficiente Alfa*

$\alpha$	Interpretaciones
$\alpha < 0,5$	Es inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

*Nota. Extraído de George y Mallery (2003)*

Dadas las posibles interpelaciones se pasó a la generación del Alfa:

Tabla 11. Análisis de confiabilidad de la variable: Resiliencia

<b><i>Estadísticas de fiabilidad</i></b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>
0,906	18

De acuerdo a la tabla se aprecia que los 18 ítems en relación a resiliencia presentaron un Alfa de 0,906. De manera que este instrumento tuvo una excelente confiabilidad.



**Alfa de Cronbach si se elimina un ítem del instrumento de resiliencia**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlaci ón total de elemento s corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Soy capaz de adaptarme al cambio	63,40	107,257	0,751	0,899
Renuncio cuando las cosas parecen sin solución	63,13	128,267	0,528	0,932
Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes	63,67	101,810	0,684	0,897
No me desanimo rápidamente por los errores	64,47	108,267	0,211	0,918
Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda	63,67	108,952	0,397	0,905
Veo las dificultades como retos para aprender	63,47	103,124	0,757	0,896
Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro	63,47	103,124	0,757	0,896
Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles	63,60	107,829	0,548	0,901
Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida	63,60	103,971	0,812	0,895
Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi	64,33	100,524	0,667	0,897
Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga	64,20	105,743	0,515	0,902
Yo comprendo que hace a mi vida ser significativa	63,47	101,267	0,790	0,894
Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago	63,93	101,210	0,735	0,895
Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes	63,80	98,171	0,847	0,891
Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas	63,73	102,781	0,576	0,900
Yo soy optimista	63,40	98,257	0,855	0,891
Yo me veo a mí misma como una persona fuerte	63,53	101,838	0,797	0,894
Yo puedo ver el lado gracioso de un problema	64,07	103,924	0,651	0,898

Tabla 12. Análisis de confiabilidad de la variable: Competencia Laboral

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>
0,980	25

Según se aprecia en la tabla, los 25 ítems al respecto de competencia laboral tuvieron un Alfa de 0,980. Por lo cual este instrumento tuvo una excelente confiabilidad.

### Alfa de Cronbach si se elimina un ítem del instrumento de competencia laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sus valores y principios personales guían su conducta en el ámbito laboral	95,13	337,838	0,580	0,981
Para mejorar está dispuesto a compartir sus creencias y sentimientos	95,40	347,686	0,417	0,982
Identifica el momento adecuado para expresar sus ideas	95,20	342,029	0,847	0,980
Suele esperar a que la otra persona tome la iniciativa.	95,40	333,257	0,689	0,980
Es cuidadoso y a la vez decidido a la hora de tomar decisiones.	94,87	333,981	0,882	0,979
Se adapta adecuadamente si las circunstancias cambian.	95,20	327,886	0,938	0,979
Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de objetivos.	95,00	337,429	0,832	0,979
Se identifica con su hospital demostrando compromiso y responsabilidad	95,00	331,143	0,870	0,979
Contribuye al logro de objetivos de su servicio de manera efectiva.	95,00	330,143	0,900	0,979
Es creativo y proporciona ayuda para resolver un problema difícil.	95,07	331,352	0,899	0,979
Actúa honestamente, incluso cuando existe situaciones difíciles	94,80	333,886	0,862	0,979
Tiene un conocimiento profundo de lo que ocurre a su alrededor.	95,40	343,114	0,703	0,980
Hace lo necesario para evitar tensiones en el trabajo	95,27	335,067	0,770	0,980
Utiliza diversos medios para brindar una atención adecuada al paciente y familiar.	94,93	331,638	0,900	0,979
Se pone en el lugar de la otra persona y percibe lo que siente sin necesidad de que se lo cuenten.	94,80	333,029	0,889	0,979
Cuando se le confía una tarea, trata de realizarla de forma concreta y precisa.	94,93	331,352	0,909	0,979
Incentiva la unión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.	95,00	334,429	0,844	0,979
Es capaz de mantenerse mentalmente concentrado, incluso cuando ocurre un suceso de riesgo.	95,00	326,429	0,938	0,979
Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia.	95,07	337,638	0,874	0,979
La información que recibe de la institución le permite incrementar su desarrollo laboral en su área respectiva.	95,33	335,952	0,727	0,980
Tiene claro cuándo debe brindar orientación, siempre enfocándose en las soluciones.	95,00	336,857	0,853	0,979
Cuento con los recursos y apoyo necesario para cumplir con las tareas asignadas.	95,60	335,686	0,774	0,980
Ayuda a mantener la disciplina con liderazgo y el buen desempeño laboral.	94,87	332,552	0,929	0,979

Obtiene resultados significativos por su manera de trabajar	95,00	324,714	0,923	0,979
Se siente motivado y atraído en participar en las diferentes actividades de su servicio.	95,33	333,667	0,687	0,980

## PRUEBAPILOTO

PILOTO	Personal de salud:	Condición del trabajador:	Área de trabajo:	Sexo	Tiempo de trabajo																		
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
6/2/2024 19:51:53	Tec. de Enfermería	Tercero	UCI Neonatal	Masculino	Mayor a 6 meses	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
6/2/2024 20:21:20	Lic. en Enfermería	CAS	UCI Adulto	Masculino	Mas de 5 años	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6/4/2024 13:55:18	Lic. en Enfermería	CAS	UCI Adulto	Femenino	Mayor a 6 meses	4	5	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2
6/4/2024 14:53:22	Lic. en Enfermería	CAS	UCI Adulto	Femenino	Mas de 5 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2
6/4/2024 16:44:38	Lic. en Enfermería	CAS	UCI Adulto	Femenino	Mayor a 1 año	4	5	2	5	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
6/4/2024 17:06:14	Lic. en Enfermería	Nombrado	UCI Neonatal	Femenino	Mas de 5 años	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4
6/4/2024 17:32:05	Lic. en Enfermería	Tercero	UCI Adulto	Femenino	Mas de 5 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3
6/4/2024 17:56:24	Lic. en Enfermería	Nombrado	UCI Adulto	Femenino	Mas de 5 años	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6/5/2024 13:48:08	Tec. de Enfermería	Tercero	UCI Neonatal	Femenino	Mas de 5 años	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4
6/5/2024 14:00:36	Lic. en Enfermería	CAS	UCI Pediatrico	Femenino	Mayor a 6 meses	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
6/5/2024 15:26:47	Tec. de Enfermería	Nombrado	UCI Neonatal	Femenino	Mas de 5 años	3	5	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
6/5/2024 16:13:02	Tec. de Enfermería	Tercero	UCI Neonatal	Femenino	Mas de 5 años	5	5	5	1	2	5	5	2	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3
6/5/2024 16:29:43	Lic. en Enfermería	CAS	UCI Adulto	Masculino	Mayor a 1 año	4	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6/5/2024 20:24:56	Tec. de Enfermería	CAS	UCI Pediatrico	Femenino	Mayor a 1 año	4	5	4	1	5	5	5	4	4	2	1	3	2	5	5	4	5	4
6/6/2024 9:22:03	Tec. de Enfermería	Tercero	UCI Pediatrico	Femenino	Mayor a 1 año	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4

15

### PARTICIPANTES

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	
4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	
3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	
3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	

## Anexo 5

### Consentimiento Informado

#### Anexo 5

#### Consentimiento Informado

#### CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Título de la investigación:** Resiliencia y competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024

**Investigador (a):** Regina Iris Mamani Poma

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Resiliencia y competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024", cuyo objetivo es: Determinar si existe relación entre la resiliencia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante del programa de estudio PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la coordinación del servicio de cuidados intensivos de la institución.

Se está realizando este estudio para evaluar la capacidad de resiliencia del personal de salud que trabaja en las unidades de cuidados intensivos y conocer las competencias laborales que desarrollan en el área mencionada. Considerar que la Resiliencia por definición es Capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, durante los últimos años ha tomado mayor relevancia. Por otro lado, las competencias laborales son principios necesarios con los que debe contar el personal de salud y es definido como la construcción de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en el contexto del trabajo.

#### Procedimiento

Si usted acepta participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará dos cuestionarios donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de minutos 10 minutos y se realizará de manera virtual a través del formulario Google.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
4. Participación voluntaria (principio de autonomía)
- 5.- Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.
- 6.- Riesgos: No se prevén riesgos ni daños por participar en esta fase del estudio. Dado que se respetará los protocolos de bioseguridad si fuera necesario. Sin embargo en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no. (principio de No maleficencia)
7. Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará de los resultados de la investigación si así lo desea. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio para la salud del trabajador.
8. Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados serán anónimos y no se podrá identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente

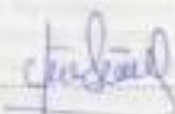
confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

9. Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Regina Iris Mamani Poma, email: reginayris@gmail.com; y asesor (a) Mirta Becerra Castillo Zoila Paola.

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

Nombre y apellidos: Kelly Dely Soriano

Fecha y hora: 13/06/24 17:00

Firma: 


confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

9. Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Regina Iris Mamani Poma, email: reginayris@gmail.com; y asesor (a) Mirta Becerra Castillo Zoila Paola.

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

Nombre y apellidos: Janeeth Taresa Soma Miramira

Fecha y hora: 13/06/2024

Firma: 

## Anexo 7

### Calculadora de tamaño de muestras para tu investigación

Con esta calculadora podrás cuantificar de forma rápida y efectiva el tamaño de la muestra de tu siguiente investigación. Sin duda, utilizarla te permitirá ahorrar una gran cantidad de tiempo. Así que sácale el máximo provecho y utilízala cada vez que sea necesario.

#### Calculadora de muestra

Nivel de confianza: [?](#)  95%  99%

Margen de Error: [?](#)

Población: [?](#)

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de Muestra:



## Anexo 8



Universidad César Vallejo

### Autorización de aplicación de cuestionarios

Yo Lisiana María Seto Huamán..... Identificado con DNI 09885092  
en mi calidad de COORDINADORA DE CUIDADORAS INTERACTIVOS..... de una institución  
de salud ubicada en el distrito de San Martín de Porres de la ciudad de Lima.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Regina Iris Mamani Poma, identificada con DNI: 70470287, del programa  
académico de maestría en gestión de los servicios de la salud, para ejecutar el proyecto de  
investigación titulado "Resiliencia y competencias laborales en el personal de salud de  
áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024". La ejecución se realizará mediante la  
aplicación de 2 cuestionarios.

La investigación tiene fines netamente académicos, además, la investigadora se  
compromete a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución.



Firma y sello del que brinda la autorización  
Fecha: 05-06-24 DNI: 09885092

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación  
/en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante  
será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá  
toda la responsabilidad ante posibles acciones legales de la empresa.

Firma del Estudiante

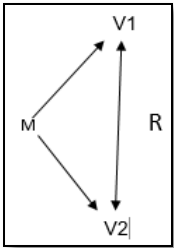
DNI: 70470287

**Anexo 9**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Proyecto de Investigación Correlacional**

**TITULO: Resiliencia y competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024**

DEL PROBLEMA			METODOLOGIA						
<p><b>PROBLEMAS GENERAL:</b> Cual es la relación entre la resiliencia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICAS:</b>                      -Como re relaciona la perseverancia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.                      -Como se relaciona el compromiso y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.                      -Como se relaciona el dar significado y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b>                      Determinar la relación entre resiliencia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>                      -Establecer la relación entre la perseverancia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.                      -Conocer la relación entre el compromiso y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.                      -Establecer si existe relación entre dar significado y las</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe relación significativa entre la resiliencia y competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</b>                      -Existe relación entre la perseverancia y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.                      -Existe relación entre el compromiso y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.                      -Existe relación entre dar</p>	<p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Perseverancia</p> <p>Compromiso</p> <p>Dar significado</p> <p>Emoción positiva</p> <p>Competencias básicas</p>	<p><b>INDICADORES</b></p> <p>Adaptación al cambio No renuncia Confianza en uno mismo (1,2,3,4,5)</p> <p>Ver la dificultad como reto Busca soluciones. (6,7,8)</p> <p>Reflexiona sobre su vida Siente su vida significativa Se centra en actividades de valor. (9,10,11,12,13)</p> <p>Determinación Optimismo Entusiasmo (14,15,16,17,18)</p> <p>Valores Creencias Iniciativa Toma de decisiones</p>	<p><b>ESCALA DE MEDICION</b></p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p><b>Población:</b> Personal de salud de las áreas críticas de un hospital nivel III en Lima.</p> <p><b>Muestra:</b> 95 trabajadores de La salud, entre Lic. En enfermeros y personal técnico de un hospital nivel III.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional de corte transversal</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p>1er cuestionario: contará con 18 preguntas y el segundo con 25 ítems, ambos serán medidos a través de la escala Likert (1-5)</p>	
			<p><b>Variable 1: Resiliencia</b></p>	 <pre>                     graph TD                         M[Muestra] --&gt; V1[V1]                         M --&gt; V2[V2]                         V1 &lt;--&gt; V2                     </pre>					
			<p><b>V</b></p>						

**Donde:**

**M:** Muestra de personal de salud

**V1:** Variable Resiliencia

**V2:** Variable competencias laborales

<p>un hospital nivel III, Lima 2024. -En qué medida se relaciona la emoción positiva y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.</p>	<p>competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024. -Conocer la relación entre la emoción positiva y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.</p>	<p>significado y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024. -Existe relación entre la emoción positiva y las competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024.</p>	<p>Competencias genéricas</p>	<p>Adaptación organización</p>	<p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p><b>R:</b> Relación entre variables</p>
			<p>Competencias específicas</p>	<p>Compromiso Motivación Resolución de conflictos Atención Tareas asignadas Empatía</p>		
				<p>Liderazgo Capacidad Trabajo en equipo Cumplimiento Satisfacción.</p>		

## Prueba de Normalidad

Por otro lado, se aplicó los resultados inferenciales considerando en primer lugar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. De tal manera que, en caso de que se encontrara distribución normal, posteriormente sería adecuado aplicar la prueba paramétrica de Pearson. Pero, de no darse distribución normal, entonces es adecuado utilizar la prueba no paramétrica de Spearman.

Tabla 13.

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	P
Variable 1: Resiliencia	0,085	95	0,084
Dimensión 1: Perseverancia	0,126	95	0,001
Dimensión 2: Compromiso	0,191	95	0,000
Dimensión 3: Dar significado	0,105	95	0,011
Dimensión 4: Emoción positiva	0,120	95	0,002
Variable 2: Competencias laborales	0,125	95	0,001

*Fuente: Elaboración propia- SPSS V- 26.*

Según se aprecia en la tabla, al respecto de la variable 1: Resiliencia hubo un p de 0,084 ( $p > 0,05$ ). Por lo cual, tuvo datos con distribución normal. Por el contrario, hubo valores p por debajo de 0,05 al respecto de la dimensión 1: Perseverancia ( $p = 0,001$ ), la dimensión 2: Compromiso ( $p = 0,000$ ), la dimensión 3: Dar significado ( $p = 0,011$ ), la dimensión 4: Emoción positiva ( $p = 0,002$ ), y la variable 2: Competencias laborales ( $p = 0,001$ ). Por tal motivo sus respectivos datos no presentaron distribución normal. Ello quiere decir que es preciso aplicar la prueba de Spearman para las hipótesis correlacionales. Por otro lado, el coeficiente Rho fue interpretado mediante las posibles interpretaciones sugeridas por Hernández y Mendoza (2018).

## OTROS RESULTADOS:

Tabla 14. Datos Generales

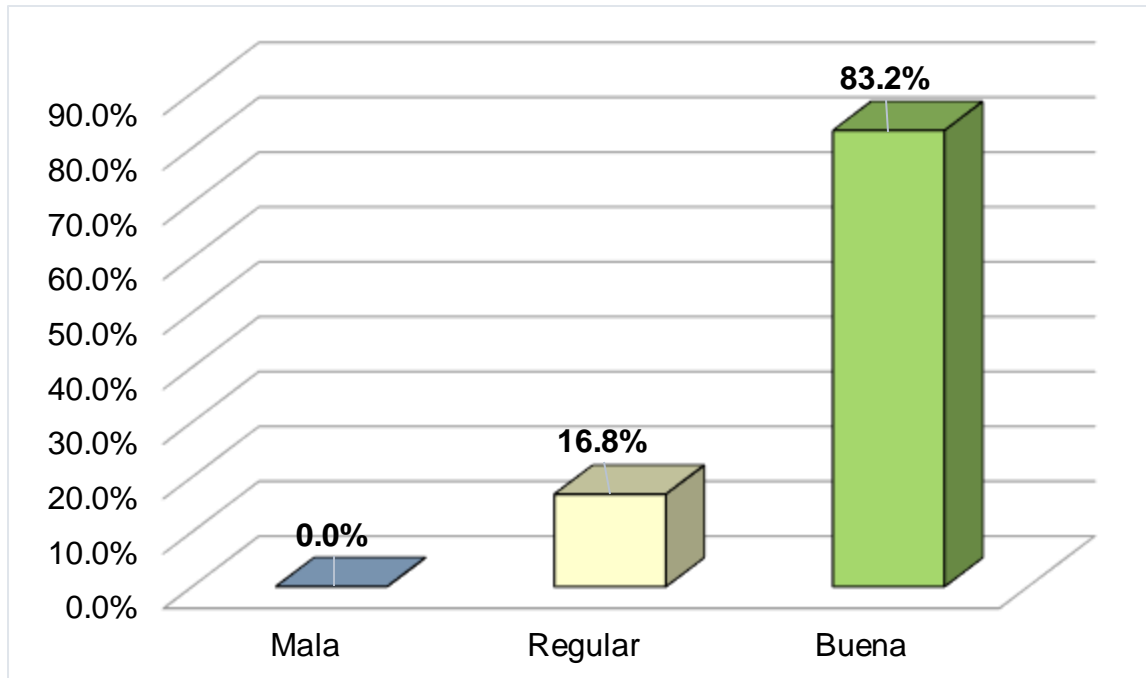
Datos generales		Frecuencias	Porcentajes
Personal de salud	Licenciado en enfermería	70	73,7%
	Técnico de enfermería	25	26,3%
	Total	95	100,0%
Condición del trabajador	Nombrado CAS	45	47,4%
	Tercero	48	50,5%
		2	2,1%
	Total	95	100,0%
Área de trabajo	UCI Adulto	39	41,1%
	UCI Pediátrico	17	17,9%
	UCI Neonatal	39	41,1%
	Total	95	100,0%
Sexo	Femenino	85	89,5%
	Masculino	10	10,5%
	Total	95	100,0%
Tiempo de trabajo	Mayor a 6 meses	4	4,2%
	Mayor a 1 año	29	30,5%
	Más de 5 años	62	65,3%
	Total	95	100,0%

Fuente: Elaboración propia- Excel

**Gráficos:**

**Figura 1.**

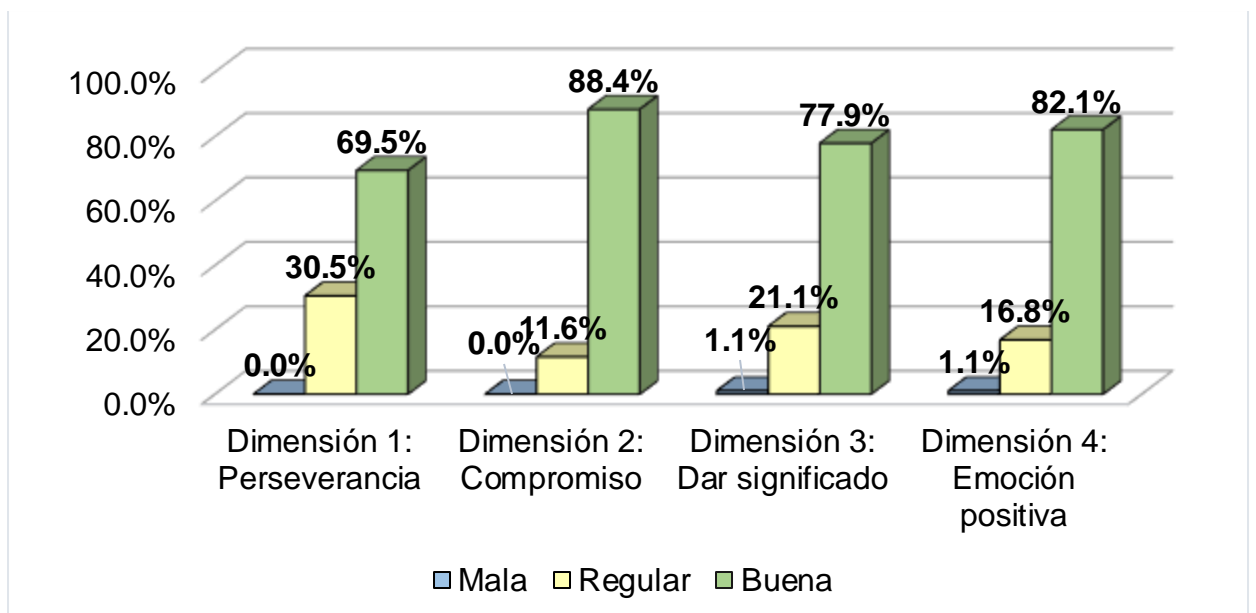
*Porcentajes sobre la variable 1: Resiliencia*



*Fuente: Elaboración propia-Excel*

**Figura 2.**

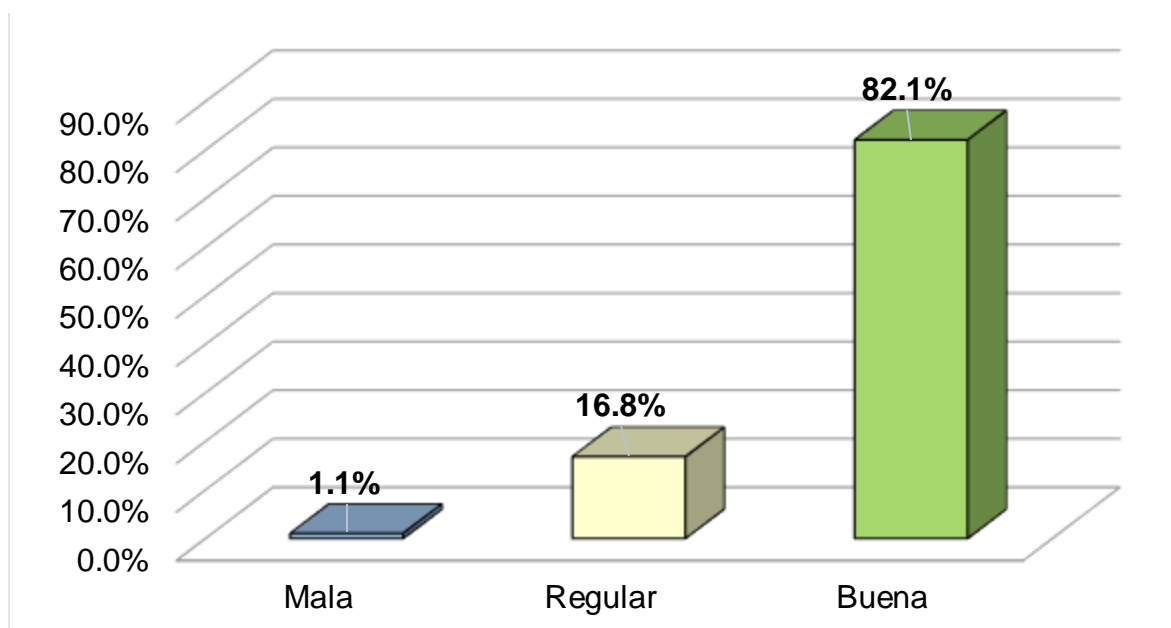
*Porcentajes sobre las dimensiones de la variable 1: Resiliencia*



*Fuente: Elaboración propia-Excel*

**Figura 3.**

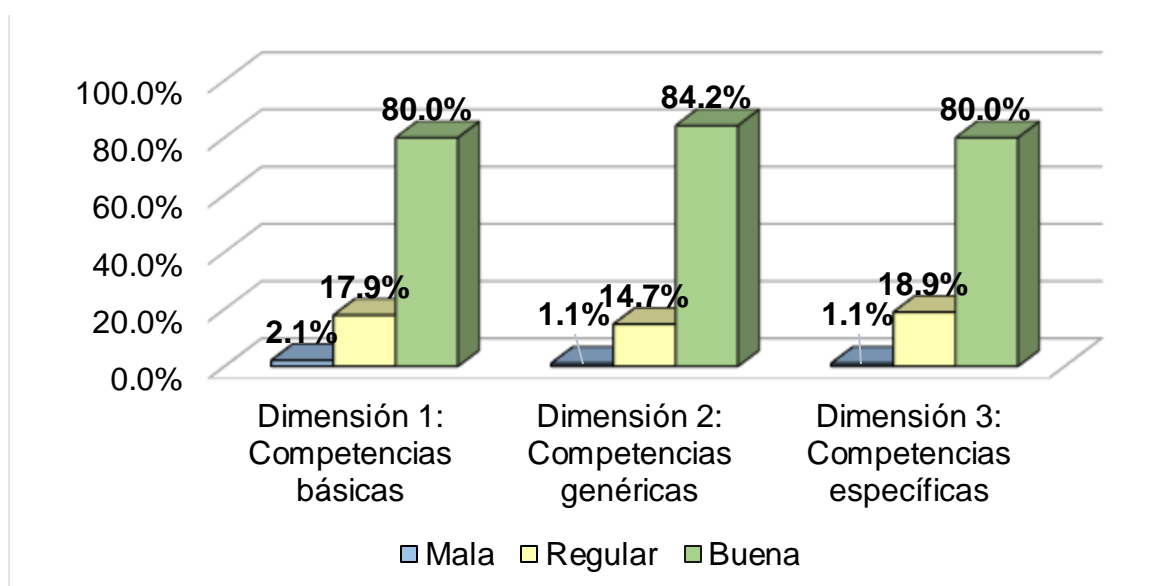
*Porcentajes sobre la variable 2: Competencias laborales*



*Fuente: Elaboración propia-Excel*

**Figura 4.**

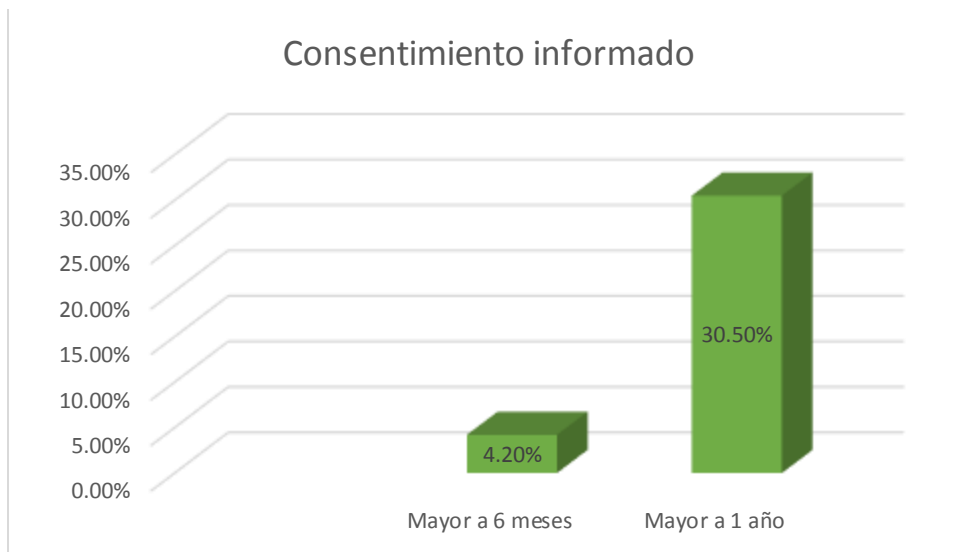
*Porcentajes sobre la variable 2: Dimensiones de Competencias laborales*



*Fuente: Elaboración propia-Excel*

**Figura 5.**

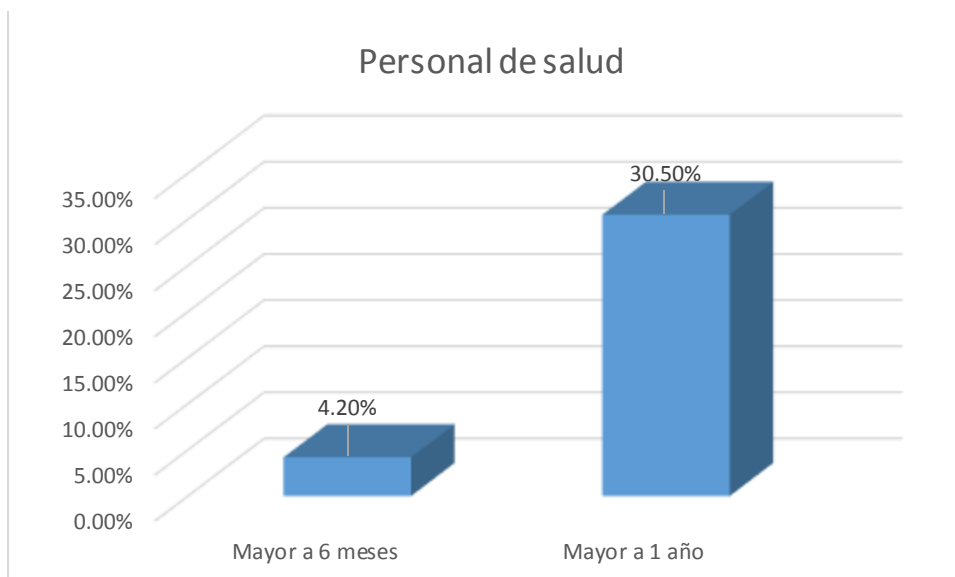
*Porcentajes de consentimiento informado*



*Fuente: Elaboración propia-Excel*

**Figura 6.**

*Porcentajes de Personal de salud*

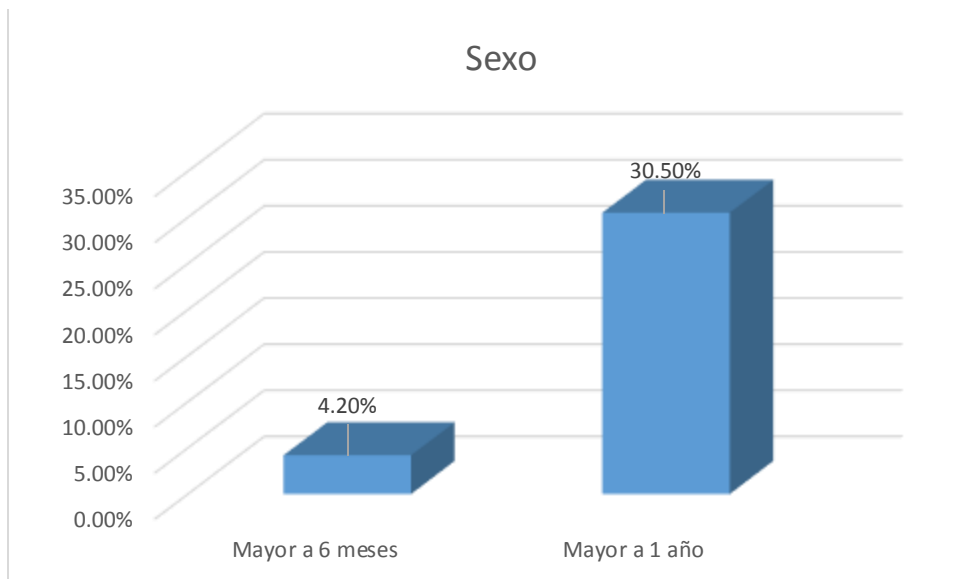


*Fuente: Elaboración propia-Excel*



**Figura 7.**

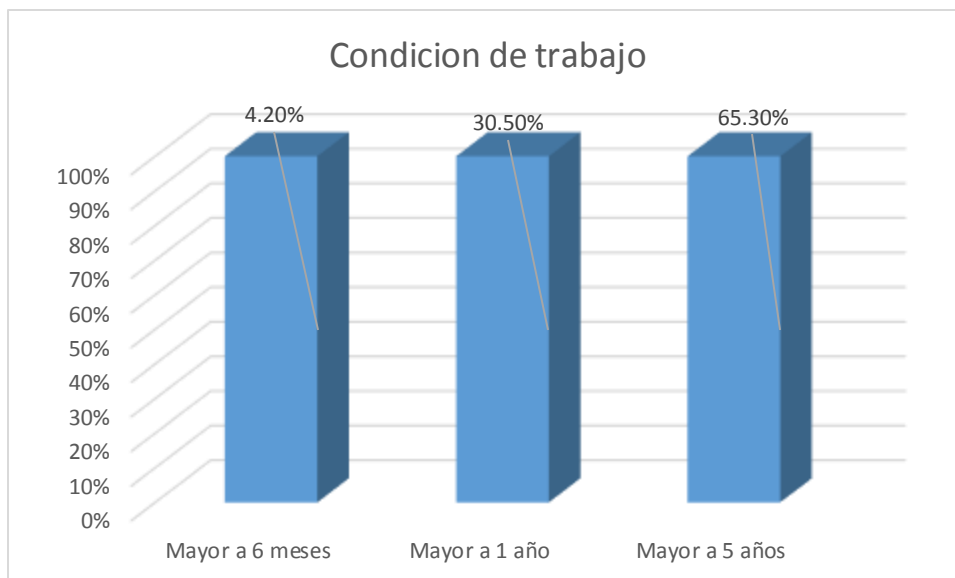
*Porcentajes de sexo*



*Fuente: Elaboración propia-Excel*

**Figura 8.**

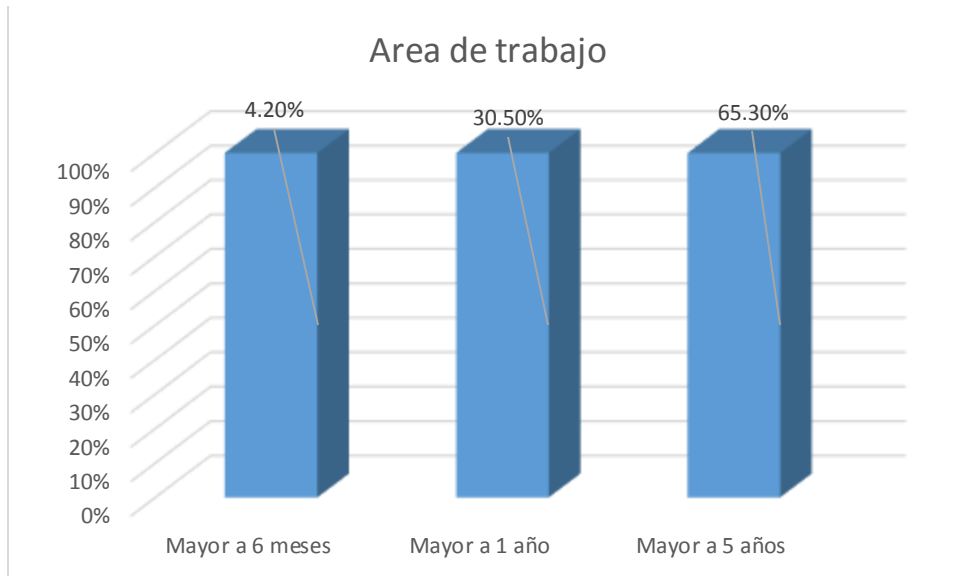
*Porcentajes de condición de trabajo*



*Fuente: Elaboración propia-Excel*

**Figura 9.**

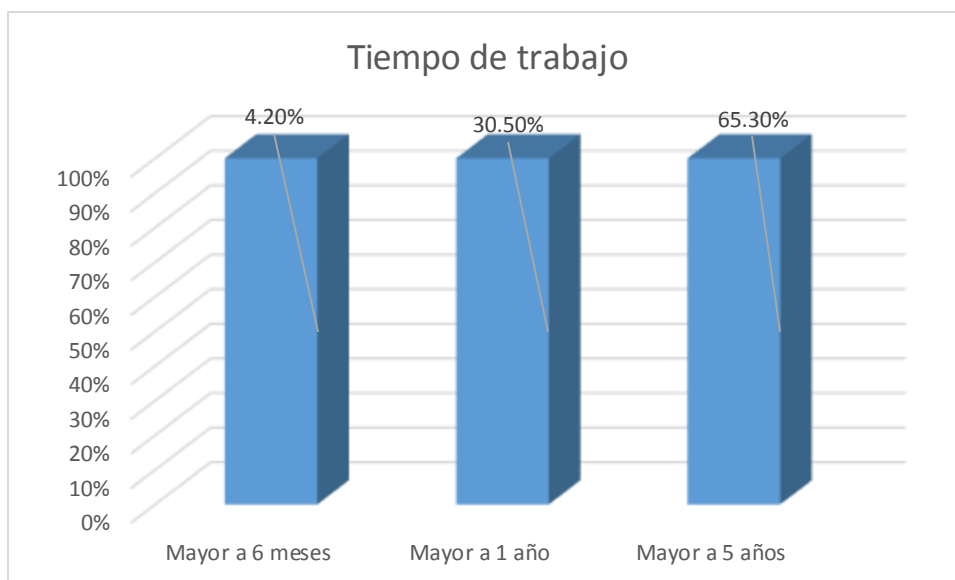
*Porcentajes de área de trabajo*



*Fuente: Elaboración propia-Excel*

**Figura 10.**

*Porcentajes de tiempo de trabajo*



*Fuente: Elaboración propia-Excel*

# ENCUESTAS VIRTUALES

Preguntas Respuestas **96** Configuración

Sección 1 de 4

## Resiliencia y competencias laborales en el personal de salud de áreas críticas de un hospital nivel III, Lima 2024

**B** *I* U [↪](#) [✕](#)

**CONSENTIMIENTO INFORMADO:** Le invitamos a participar en la presente investigación cuyo objetivo es: Determinar si existe relación entre la resiliencia y las competencias laborales del personal de salud. Considerar que la Resiliencia es la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida. Por otro lado la competencia laboral, es la construcción de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en el contexto del trabajo.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas por lo tanto, serán anónimas y los resultados serán netamente académicos para la investigadora. En caso que tenga alguna duda o consulta, agradecemos las envíe al correo [reginayris@gmail.com](mailto:reginayris@gmail.com) , se agradece por anticipado su participación.

Este formulario recopila automáticamente los correos electrónicos de todas las personas que lo responden. [Cambiar la configuración](#)

**Consentimiento:** Después de haber leído el propósito de la investigación autoriza participar en \* la investigación antes mencionada.

SI

NO

### CUESTIONARIO 1: RESILIENCIA



**Instrucciones:** Sírvase a contestar según corresponda, solo una opción y coloca un "X" para calificar su respuesta, teniendo en cuenta las siguientes opciones

1= Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre \*

	1	2	3	4	5
Soy capaz de a...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Renuncio cuan...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiendo a recup...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No me desani...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siempre encue...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veo las dificult...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yo activament...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yo activament...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## CUESTIONARIO 2: COMPETENCIA LABORAL



**Instrucciones:** Sírvase a contestar según corresponda, solo una opción y coloca un "X" para calificar su respuesta, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1= Nunca   2=Casi nunca   3=Algunas veces   4=Casi siempre   5=Siempre \*

	1	2	3	4	5
Sus valores y p...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para mejorar e...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identifica el mo...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toma la iniciati...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es cuidadoso y...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se adapta ade...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organiza sus a...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se identifica co...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





## BASE DE DATOS EN PROGRAMA SPSS-VERSION 26

The screenshot displays the SPSS 26 interface with the following components:

- Menu Bar:** Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formgto, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, Ayuda.
- Toolbar:** Standard icons for file operations and analysis.
- Left Panel (Tree View):**
  - Resultado
    - Tablas personalizadas
      - Título
      - Notas
      - Tabla 1
    - Tablas personalizadas
      - Título
      - Notas
      - Tabla 1
    - Registro
    - Explorar
      - Título
      - Notas
      - Resumen de proc
      - Pruebas de norm
      - Variable 1: Resilie
    - Registro
    - Correlaciones no para
      - Título
      - Notas
      - Correlaciones
- Main Output Area:**

**Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>**

	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Resiliencia	0,085	95	0,084
Dimensión 1: Perseverancia	0,126	95	0,001
Dimensión 2: Compromiso	0,191	95	0,000
Dimensión 3: Dar significado	0,105	95	0,011
Dimensión 4: Emoción positiva	0,120	95	0,002
Variable 2: Competencias laborales	0,125	95	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

NONPAR CORR  
/VARIABLES=Variable1 VDimensión1 VDimensión2 VDimensión3 VDimensión4 Variable2  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

**→ Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

		Variable 2: Competencias laborales
Rho de Spearman	Variable 1: Resiliencia	0,615
		Sig. (bilateral)
		N
Dimensión 1: Perseverancia	Coefficiente de correlación	0,318
		Sig. (bilateral)
		N
Dimensión 2: Compromiso	Coefficiente de correlación	0,583
		Sig. (bilateral)
		N
Dimensión 3: Dar significado	Coefficiente de correlación	0,574
		Sig. (bilateral)
		N
Dimensión 4: Emoción positiva	Coefficiente de correlación	0,586
		Sig. (bilateral)
		N



The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. On the left, a tree view shows the project structure with folders for 'Resultado', 'Tablas personalizadas', 'Registro', and 'Correlaciones no para'. The main window shows a pivot table with the following data:

Variable	Categoría	Recuento	% de N
Personal de salud	Licenciado en enfermería	70	73.7%
	Técnico de enfermería	25	26.3%
	Total	95	100.0%
Condición del trabajador	Nombrado	45	47.4%
	CAS	48	50.5%
	Tercero	2	2.1%
	Total	95	100.0%
Área de trabajo	UCI Adulto	39	41.1%
	UCI Pediátrico	17	17.9%
	UCI Neonatal	39	41.1%
	Total	95	100.0%
Sexo	Femenino	85	89.5%
	Masculino	10	10.5%
	Total	95	100.0%
Tiempo de trabajo	Mayor a 6 meses	4	4.2%
	Mayor a 1 año	29	30.5%
	Más de 5 años	62	65.3%
	Total	95	100.0%

Below the pivot table, a section titled 'Tablas personalizadas' contains a summary table:

Variable	Categoría	Recuento	% de N columnas
Variable 1: Resiliencia	Mala	0	0.0%
	Regular	16	16.8%
	Buena	79	83.2%
	Total	95	100.0%
Dimensión 1: Perseverancia	Mala	0	0.0%
	Regular	29	30.5%
	Buena	66	69.5%
Dimensión 2: Compromiso	Mala	0	0.0%
	Regular	11	11.6%
	Buena	84	88.4%
Dimensión 3: Dar significado	Mala	1	1.1%
	Regular	20	21.1%
	Buena	74	77.9%
	Total	95	100.0%
Dimensión 4: Emoción positiva	Mala	1	1.1%
	Regular	16	16.8%
	Buena	78	82.1%

At the bottom right of the window, there is a watermark that reads 'Activar Win... Ve a Configur...' and the text 'IBM SPSS Statistics Prof' is visible in the bottom right corner.

# PRUEBA PILOTO

Resultado

- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLE
  - Título
  - Resumen de
  - Estadísticas
- Registro
  - Fiabilidad
    - Título
    - Notas
    - Escala: ALL VARIABLE
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas
- Registro
  - Fiabilidad
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Escala: ALL VARIABLE
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas
    - Estadísticas
- Registro
  - Fiabilidad
    - Título
    - Notas
    - Escala: ALL VARIABLE
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas
    - Estadísticas

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,906	18

RELIABILITY

```

/VARIABLES=V2_item1 V2_item2 V2_item3 V2_item4 V2_item5 V2_item6 V2_item7 V2_item8 V2_item9
V2_item10 V2_item11 V2_item12 V2_item13 V2_item14 V2_item15 V2_item16 V2_item17 V2_item18 V2_item19
V2_item20 V2_item21 V2_item22 V2_item23 V2_item24 V2_item25
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,980	25

RELIABILITY

```

/VARIABLES=V1_item1 V1_item2 V1_item3 V1_item4 V1_item5 V1_item6 V1_item7 V1_item8 V1_item9
    
```



Activar V  
Ve a Config



CRI
Insignias
Competencias
Calificaciones
General
<b>Conducta Responsable en Investigación</b>
Área personal
Inicio del sitio
Calendario
Archivos privados
Mis cursos
CRI

**Muy importante:**

- Tiene hasta dos oportunidades.
- Cuando pulsa en el título "**Examen final**" aparece una ventana debe pulsar en el título "**Intente resolver el cuestionario ahora.**", luego aparece otra ventana debe pulsar en el título "**Comenzar intento**".
- Resuelva el examen.
- Después de terminar el examen (ojo, solo después de terminar) debe pulsar recién en el botón "**Enviar todo y terminar**", luego aparece otra ventana debe pulsar en el botón que aparece la opción "**Enviar todo y terminar**".
- El tiempo que tendrá para desarrollar la prueba es de **60 minutos**.
- Debe concluir antes de los 60 minutos, de no hacerlo el sistema cerrará automáticamente su prueba y **calificará con "0"**.
- Por favor debe tomar todas las medidas del caso a fin de evitar cualquier contratiempo.
- Para aprobar el curso debe responder correctamente al menos el 70% de la preguntas (14 puntos).

Intentos permitidos: 4

Límite de tiempo: 1 hora

Método de calificación: Calificación más alta

**Resumen de sus intentos previos**

Intento	Estado	Calificación / 20,00	Revisión
1	Finalizado Enviado: Tuesday, 6 de August de 2024, 01:49	14,35	

**Calificación más alta: 14,35 / 20,00.**