



Universidad César Vallejo

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

Resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los
profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III,
Lima 2024.

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

AUTORA:

Yalta Huaman, Asunta Mercedes (orcid.org/0009-0009-2063-4995)

ASESORES:

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de 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, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, 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 laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.", cuyo autor es YALTA HUAMAN ASUNTA MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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, 29 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID: 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 11-08-2024 14:31:55

Código documento Trilce: TRI - 0838049





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, YALTA HUAMAN ASUNTA MERCEDES estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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 laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología 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.

Nombres y Apellidos	Firma
ASUNTA MERCEDES YALTA HUAMAN DNI: 42295034 ORCID: 0009-0009-2063-4995	Firmado electrónicamente por: AYALTAHUAMAN el 29-07-2024 15:11:46

Código documento Trilce: TRI - 0838050



Dedicatoria

A mi padre, quien desde el cielo guía mis pasos y me inspira cada día a seguir adelante.

Y a mi madre, mi pilar y apoyo incondicional, cuyo amor y sacrificio han hecho posible este logro.

Con todo mi amor y gratitud, esta tesis es para ustedes.

Agradecimiento

Agradezco a los asesores por su invaluable guía, su dedicación y su apoyo constante a lo largo de todo el proceso. Sus conocimientos, experiencia y valiosos comentarios han sido fundamentales para que este trabajo llegue a buen término.

De igual manera, extiendo mi gratitud a los docentes de la Universidad César Vallejo, quienes, a través de sus enseñanzas, han forjado en mí las bases y competencias necesarias para llevar a cabo esta investigación.

Por último, agradezco a los participantes de la investigación, por la colaboración incondicional y a la entidad por brindar las autorizaciones necesarias.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de autenticidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Población muestral</i>	17
Tabla 2. <i>Tabla cruzada Resiliencia laboral – Compromiso organizacional</i>	20
Tabla 3. <i>Tabla cruzada Resiliencia laboral – Compromiso afectivo</i>	21
Tabla 4. <i>Tabla cruzada Resiliencia laboral – Compromiso normativo</i>	22
Tabla 5. <i>Tabla cruzada Resiliencia laboral – Compromiso de continuidad</i>	23
Tabla 6. <i>Información de ajuste de los modelos para el objetivo general</i>	24
Tabla 7. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	24
Tabla 8. <i>Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 1</i>	25
Tabla 9. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	25
Tabla 10. <i>Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 2</i>	26
Tabla 11. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	26
Tabla 12. <i>Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 3</i>	27
Tabla 13. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Diseño no experimental - explicativo</i>	15
Figura 2. <i>Resiliencia laboral – Compromiso organizacional</i>	20
Figura 3. <i>Resiliencia laboral – Compromiso afectivo</i>	21
Figura 4. <i>Resiliencia laboral – Compromiso normativo</i>	22
Figura 5. <i>Resiliencia laboral – Compromiso de continuidad</i>	23

Resumen

La investigación se relacionó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) Salud y Bienestar, por tal motivo en el objetivo general, se determinó la influencia de la resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024. Para ello, se empleó un diseño no experimental, explicativo, con una muestra de 51 participantes donde 28 fueron médicos y 23 tecnólogos; se empleó el cuestionario de escala Likert para medir cada variable. Los resultados indicaron un p valor de $0.003 < 0.05$, mientras que la prueba de Nagelkerke fue de 0.478 (47.8%) y la de Cox y Snell fue de 0.477 (47.7%), indicando la existencia de influencia positiva. Por lo tanto, se concluye que hay influencia significativa de la resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, aceptando con ello la hipótesis alterna.

Palabras clave: Resiliencia, trabajo, profesional.

Abstract

The research was related to the SDG Health and Wellbeing, for this reason in the general objective, the influence of work resilience on the organizational commitment of professionals in the radiology service of a level III hospital, Lima 2024, was determined. For this, a non-experimental, explanatory design was used, with a sample of 51 participants. where 28 were doctors and 23 were technologists; The Likert scale questionnaire was used to measure each variable. The results indicated a p value of $0.003 < 0.05$, while the Nagelkerke test was 0.478 (47.8%) and the Cox and Snell test was 0.477 (47.7%), indicating the existence of positive influence. Therefore, it is concluded that there is a significant influence of work resilience on the organizational commitment of professionals in the radiology service of a level III hospital, Lima 2024, thereby accepting the alternative hypothesis.

Keywords: Resilience, work, professional.

I. INTRODUCCIÓN

La resiliencia laboral es la actitud positiva que se tiene a pesar de existir situaciones difíciles; es la capacidad para recuperarse rápidamente de contratiempos y mantener un alto rendimiento a pesar de las adversidades, estas actitudes reflejan el alto compromiso organizacional (Samán et al., 2022). Así mismo, es importante mencionar que la resiliencia y el compromiso organizacional se relaciona con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, contribuyendo directamente a promover un entorno laboral saludable, productivo y sostenible; además fomenta la capacidad de recuperación de los trabajadores frente a situaciones difíciles, fortaleciendo el compromiso organizacional y el impulso al crecimiento económico a través de un desempeño laboral sostenible.

La resiliencia en el sector salud se vio afectada durante la pandemia del Covid-19, esto ocurrió a nivel mundial, pero la situación más preocupante fue con los países de economía media a baja, como es el caso de África donde la inversión es aproximadamente del 3%, viviendo con menos de 1.90 USD al día, no logrando mejorar la resiliencia después de la pandemia, en cambio los países desarrollados se adaptaron rápidamente al cambio, logrando reequilibrar la carga clínica; además, la financiación y el impulso político frente al compromiso para la recuperación de la resiliencia se consideró deficiente, catalogando la situación como preocupante; por lo tanto, la organización mundial de la salud alude a la necesidad de abordar el problema, buscando aumentar la inversión nacional y mundial ante situaciones de riesgos de emergencia causadas por cualquier tipo de peligro, siendo necesario el compromiso de las autoridades para el fortalecimiento de los sistema de salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2021; Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022).

Japón es un país que, si presenta un gran compromiso organizacional en el sector salud, evidenciando una cobertura universal factible, buscando el desarrollo sostenible y la estabilidad del sistema sanitario, es por ello que la OMS, insiste en la importancia del trabajo colaborativo, para fortalecer el compromiso de los sistemas sanitarios en pro del avance del cuidado de la salud (OMS, 2020).

Otro de los países que logró mantener la resiliencia fue Angola, ya que se construyeron nuevas unidades de salud, con instalaciones médicas modernas, acompañada de un aumento de 25.465 profesionales de la salud; este es el compromiso que refleja el sistema de salud de Angola, pues por la pandemia, buscó priorizar la resiliencia de los profesionales de la salud, haciendo una gran inversión que permita la equitatividad en el sistema sanitario, garantizando la prosperidad y sostenibilidad (Embajada de la República de Angola [ERA], 2022).

Así mismo, se pudo conocer que 26 países en las Américas han incluido opciones de financiamiento sanitario, con la finalidad de atender aspectos relacionados a la equidad, sostenibilidad y resiliencia, aumentando el gasto público de 3.8% a 4.2% del producto bruto interno, esto se realizó con el objetivo de tener una respuesta más efectiva ante una nueva situación de emergencia; pero a pesar de este aumento, en las Américas, aun son grandes los obstáculos al acceso, siendo la inversión de mejora muy elevada, sobre todo en la adquisición de medicamentos y tecnologías sanitarias que permitan mejorar la prestación del servicio (OPS, 2020).

Esta situación relacionada a la frágil resiliencia en el sector salud, ha sido motivo para que la Cumbre de las Américas abarque el problema sobre salud, recuperación y resiliencia, debido a que la pandemia del Covid-19 dejó secuelas, impactando en la vida, salud y bienestar de toda persona; la situación fue catalogada como falta de compromiso en la inversión en salud, pues el producto bruto interno en América Latina es tan solo del 6.8%, inclinándose a una pobreza de 209 millones y a una pobreza extrema de 78 millones; por lo tanto, la necesidad de atender la resiliencia es necesaria para acelerar la recuperación en salud y volver sostenible el sistema sanitario (OPS, 2022).

El compromiso organizacional que se presenta en las Américas, necesita mejorar, pues no todos los países gozan de un buen sistema de salud, dificultando las buenas prácticas médicas, la FESP sostiene esta realidad como un tema importante dentro de la agenda de salud sostenible para las Américas entre 2018 al 2030, buscando mejorar la salud mental y física (OPS, 2020).

En lo que respecta a Latinoamérica, en el Ecuador, la resiliencia de los profesionales de la salud se presenta en un 26.84%, teniendo un 78.83% de falta de afrontamiento y en el miedo un 16.01%; entre los síntomas se presenta agotamiento emocional y físico que se refleja en el escaso compromiso organizacional, pues la comunicación se limita entre profesionales y no se logra cumplir con una correcta atención (Peñañiel et al., 2021). Otros estudios han indicado que en Argentina – Buenos Aires, la resiliencia en enfermeras es de 3.93% y 2.89%, considerándose baja y muy baja respectivamente, esto trae problemas, pues los profesionales no logran tener un buen rendimiento, afectando el buen servicio asistencial; además, el compromiso organizacional también se ve perjudicado, reflejándose en las ausencias o falta de motivación para realizar las actividades laborales diarias (Quintana et al., 2023).

Lo mismo sucede en México, donde la baja resiliencia se presentó en el personal enfermero más joven, esto sucedió porque la carga laboral era de 40 horas a más en un 36.9%, estos problemas asociados a la salud mental del profesional, ha provocado que el compromiso organizacional se vea perjudicado (Martínez et al., 2021). Por otro lado, en el mismo México, tan solo un 39% se siente comprometido con la institución médica donde labora; en el aspecto afectivo, totalmente de acuerdo se sienten comprometidos el 26%, con respecto a la continuidad, el 25% está totalmente de acuerdo de seguir en la institución; de tal forma, se observa que el compromiso que sienten los profesionales de la salud es escaso, pudiendo afectar la correcta atención médica (Bernal et al., 2021).

Así también, Chile es un país que busca cumplir con los objetivos sanitarios al 2030, teniendo entre ellos, la atención a la resiliencia, por lo tanto, se busca mejorar el compromiso del personal de salud, con la finalidad de proveer un servicio idóneo ante situaciones de crisis o emergencias sanitarias; como parte del compromiso organizacional se busca el desarrollo de la formación profesional en salud en un 35.3% abarcando la iniciativa desde el 2021 al 2025 (Ministerio de Salud, [MINSAL] 2021).

En el Perú, la atención a la resiliencia se volvió una necesidad, pues las secuelas del Covid-19 afectó la salud mental de toda persona, tanto paciente como personal de salud, por lo tanto, en el plan que ejerce el Ministerio de Salud, se

anunció una inversión de S/1,480.500 para fomentar la resiliencia personal y familiar; este compromiso fue una labor en conjunto, donde intervino el gobierno, el ministerio de salud, la Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRENAS), Gerencias Regionales de Salud (GERESAS), Direcciones de Redes Integradas de Salud (DIRIS) e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS); como objetivo, se buscó ayudar en el cuidado y la atención de la salud mental, involucrando a la resiliencia, el estrés, la despersonalización, entre otros problemas más que afectan el buen compromiso organizacional (Ministerio de Salud [MINSA], 2020; Gobierno del Perú, 2020).

Es importante mencionar que en Lima, se ha registrado un índice de resiliencia muy bajo del 4.4%, bajo del 11.6% y medio de 28.2% en enfermeras que laboran en el servicio de emergencia y cuidados críticos, esto ha incidido en el desgaste profesional, teniendo una tasa del 44.2%, esto sucede porque los especialistas no saben cómo reaccionar a casos difíciles, afectando el buen trabajo del personal de salud y reflejándose en la falta de compromiso al momento de atender, pues el agotamiento emocional es del 97.2%, la despersonalización del 100% y la realización personal resulta ser regular en un 50.8% (Bancayán y Romero, 2022). Por otra parte, en el norte del Perú se conoció que el 23% del personal de salud presenta compromiso organizacional bajo, un 66% presenta un nivel regular y tan solo el 11% un nivel alto, las razones giran en torno al estrés que sufren por el trabajo bajo presión y los complejos casos médicos, también por el agotamiento extremo a causa de las largas jornadas laborales (Castillo et al., 2022). Esto puede estar socavando la resiliencia del personal de salud en el norte del Perú.

Por otro lado, el compromiso organizacional del sector salud no ha sido el mejor, pues el desempeño se redujo en promedio un 2% entre el 2018 al 2019, registrando errores durante el turno de atención y evidenciándose servicios que llegan hasta 16 atenciones por hora, siendo muy extenso el tiempo de atención por paciente, esto alude a un compromiso bajo, que refleja una calidad asistencial deficiente (MINSA, 2020).

Cabe indicar que el Sistema Integral de Salud (SIS), mencionó que actualmente se está cumpliendo con los objetivos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), teniendo entre ellos, la atención a la

resiliencia y preparación para responder a emergencias sanitarias y otras crisis, buscando cerrar la inversión con aproximadamente S/2400 millones; a pesar que el compromiso existe, la gestión aún continua, pues la lucha por acercarse a todos los servicios de salud en el Perú es extensa (MINSA, 2023). De tal forma, el plan anual del 2024, abarca el compromiso organizacional para realizar óptimamente las tareas en salud, buscando el desarrollo profesional y personal, a través de un buen desempeño y productividad; por lo tanto, la finalidad del sistema de salud, es lograr que los trabajadores se sientan parte importante de la organización para que así se eleve el compromiso con la labor que prestan (Gobierno del Perú, 2024; Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, [MIDIS] 2024).

Por tal motivo, al observarse este tipo de problema de manera latente es necesario estudiarlo en el hospital nivel III de Lima, pues se ha detectado estrés laboral, falta de apoyo emocional, cultura organizacional poco favorable, sobrecarga de trabajo y falta de desarrollo profesional, esto se relaciona con la resiliencia y por ende se puede reflejar en el compromiso, por tal motivo, es necesario estudiarlo para conocer el grado de influencia que hay y con ello recomendar para beneficio del paciente.

De tal manera, se tuvo como problema general: ¿En qué medida la resiliencia laboral influye en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?. Y como problemas específicos se tuvo tres: ¿ En qué medida la resiliencia laboral influye en el compromiso afectivo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?, ¿ En qué medida la resiliencia laboral influye en el compromiso normativo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024? y ¿ En qué medida la resiliencia laboral influye en el compromiso de continuidad de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?.

Como parte de la justificación, en el aspecto teórico se consideraron teorías relacionadas a las variables, las cuales sustentaron cada una de ellas y también permitió sustentar las dimensiones e indicadores; por otro lado, los antecedentes son parte de las bases del estudio y permitió conocer si hay o no relación con los resultados que se obtuvieron en la investigación.

En la justificación metodológica, se pudo determinar la causalidad de la resiliencia laboral en el compromiso organizacional, empleando instrumentos confiables y validos que fueron puestos a disposición de otros investigadores.

Así también, en el aspecto práctico, se propuso recomendaciones finales que pueden ser puestas en práctica por los directivos del hospital para lograr una mejor resiliencia laboral y un mayor compromiso organizacional; además, realizar un estudio sobre resiliencia laboral y compromiso organizacional impacta directamente con el ODS 3, ya que permite una vida saludable y promueve el bienestar para todos, al reducir el impacto negativo del estrés laboral en la salud física y mental de los profesionales de la salud; también se relaciona con el ODS 8, al fomentar el crecimiento económico sostenible, el trabajo decente y el desarrollo empresarial, ya que un trabajador más comprometido y resiliente puede contribuir a entornos laborales más productivos, seguros y saludables.

Y en el aspecto social, si es que se pone en práctica las recomendaciones finales, se pueden beneficiar los profesionales de salud, quienes pueden tener una salud mental adecuada y también se beneficia a los pacientes, quienes pueden gozar de un mejor servicio; por último, beneficia al mismo hospital porque su reputación mejoría.

Cabe indicar que como objetivo general se buscó: Determinar la influencia de la resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024. Y como objetivos específicos se tuvo a tres: Determinar la influencia de la resiliencia laboral en el compromiso afectivo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; determinar la influencia de la resiliencia laboral en el compromiso normativo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y determinar la influencia de la resiliencia laboral en el compromiso de continuidad de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Por otro lado, existen diferentes estudios que han abarcado las variables a investigar; a nivel internacional, Cruz et al. (2023), buscaron determinar la relación entre resiliencia y compromiso organizacional, siguiendo un tipo de estudio

transversal, descriptivo, donde se aplicó dos cuestionarios a 50 trabajadores. Los resultados indicaron que la resiliencia es baja en un 94% y el compromiso es regular en un 75, existiendo un valor significativo de $p < 0.05$; de tal forma, se concluye que, es necesario tratar la resiliencia laboral para lograr un mayor compromiso organizacional, ya que los trabajadores al sentirse agobiados no logran mostrar un compromiso completo en el trabajo, siendo necesario tratar la resiliencia para lograr el compromiso deseado.

Marmolejo (2023), buscó determinar la comunicación en el compromiso de los trabajadores de una cooperativa del Ecuador. Siguiendo un enfoque cuantitativo, correlacional – causal, con la participación de 152 trabajadores, aplicándoles los cuestionarios de las variables en mención. Los resultados indicaron que se tuvo un chi cuadrado de 277.038 con un sig.= 0.001 y un R cuadrado de 0.885 en la prueba de Cox y Snell, un 0.886 en la prueba de Nagelkerke y un 0.319 en la prueba de Mc Fadden; por tal motivo, se concluye que cuando la comunicación falla, afecta el compromiso organizacional, pues no se logra brindar un buen servicio al usuario final.

Sanjinez (2023), buscó determinar el compromiso y satisfacción del profesional, para ello empleó un modelo correlacional, donde participaron 113 profesionales a quienes se les aplicó el cuestionario las variables en mención. Los resultados indicaron que hay una relación significativa de $p < 0.05$ con un Rho = 0,641; por tal motivo, se concluye que el compromiso organizacional se refleja en la satisfacción del profesional y para ello se tiene en cuenta aspectos internos como externos, siendo la resiliencia un aspecto interno que el profesional logra desarrollar en apoyo con la institución.

Del Estal y Melián (2022), realizaron una investigación para medir la influencia del compromiso del personal sanitario; siendo un estudio transversal, cuantitativo, retrospectivo, causal, donde participaron 617 profesionales sanitarios, empleando un cuestionario sobre compromiso organizacional. Los resultados indicaron que existe una carga factorial alta de 0.767, siendo el compromiso afectivo el más significativo con una carga factorial de 0,850; se concluye que, cuando los niveles de satisfacción laboral son altos y se logra una resiliencia controlada, el personal sanitario siente un mayor compromiso organizacional, es

por ello que, brindar apoyo permite obtener un equilibrio adecuado ante situaciones difíciles, fortaleciendo el compromiso de cada trabajador.

Espinosa y Parreño (2022), buscaron determinar la resiliencia laboral en el compromiso del trabajador. Para ello emplearon la correlación, con la colaboración de 254 personas a quienes se les aplicó dos cuestionarios referentes a las variables. Los resultados indicaron que existe una relación significativa de $p < 0.05$, con una relación alta y positiva de 0.845, con ello se concluye que, al existir relación es necesaria la estabilidad en la resiliencia laboral, con la finalidad de que el compromiso no se vea afectado y se pueda lograr una atención de calidad.

Velásquez y Cabañero (2020), realizaron una investigación sobre resiliencia y prácticas organizacionales en profesionales de salud de México, buscando determinar la incidencia entre la variable independiente sobre la dependiente. Se tuvo como tipo de investigación el correlacional, exploratorio, transversal, con la participación de 667 profesionales, aplicándoles el cuestionario. Los resultados indicaron que hay un $p < 0.001$ con un $X^2 = 1437.82$, teniendo además un Pearson de 0.700**. Se concluye que al existir relación es muy importante mantener la resiliencia pues de esta manera se logra practicas organizacionales adecuada y por ende el compromiso del profesional es favorable.

A nivel nacional, Loli (2024), en su tesis, determinó la incidencia de la resiliencia en el bienestar psicológico en estudiante de Lima; empleando el modelo cuantitativo, correlacional y evaluando la causalidad, participando 120 estudiantes que respondieron los cuestionarios relacionados al tema. Los resultados indicaron un Chi Cuadrado de 12.018 con una sig. = 0.002 entre la resiliencia y el bienestar psicológico, optando por rechazar la hipótesis nula, por tal motivo, se concluye que la resiliencia afecta el bienestar psicológico, trayendo problemas a nivel personal, académico, profesional y laboral.

Andres y Rojas (2023), investigaron sobre la felicidad laboral en el compromiso organizacional; para ello se consideró un grupo de 27 trabajadores, siguiendo un modelo de relación y empleando la estadística. Teniendo como resultado un índice de correlación de 0.907 con un $p < 0.01$; en conclusión, esto

quiere decir que, la felicidad en el trabajo produce un mayor compromiso al momento de trabajar.

Bravo (2023), buscó determinar la resiliencia en el engagement de odontólogos de San Juan de Lurigancho – Lima. Se tuvo un diseño no experimental, transversal, correlacional – causal; participando 120 odontólogos y aplicando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron un chi cuadrado de 32,081 con un p valor = 0.000, esto quiere decir que existe una alta y significativa influencia de la resiliencia en el engagement, por tal motivo, se concluye que el compromiso y entusiasmo se puede ver opacado cuando la resiliencia es baja, afectando la reputación de los profesionales.

Carbonel (2023), analizó la relación entre resiliencia y compromiso laboral en enfermeras, para ello se siguió un modelo cuantitativo, correlacional, donde participaron 69 enfermeras, aplicándoles el cuestionario de Resiliencia CD-RISC y de compromiso personal. Los resultados indicaron que hay un $p = 0.02$ con un $Rho = 0,277$, esto quiere decir que existe relación entre ambas variables, por tal motivo se concluye que, la resiliencia debe mantenerse estable para lograr un compromiso organizacional favorable que beneficie no solo al profesional sino también al mismo paciente.

Miguel y Salas (2023), buscaron determinar la resiliencia y el compromiso organizacional en enfermeras de la micro red El Tambo de Huancayo; para ello, siguieron un modelo transversal, de tipo causal, con la participación de 109 licenciadas en enfermería, aplicando los cuestionarios relacionados a las variables en mención. En resultados, se tuvo un chi cuadrado de 8971.245 con un Sig. de 0.000, además en el R se tuvo un resultado de 0.415 con un sig. = 0.000, así también, se aplicó la prueba T, identificando un valor crítico de 1.988 con una t calculada de 4.279 y un sig. = 0.025; por tal motivo, se concluye que la resiliencia en el sentido de autovalía incide en el compromiso organizacional de las enfermeras.

Ríos (2023), buscó determinar la resiliencia organizacional en el engagement de un centro de salud de Moyobamba. Se siguió un tipo de estudio aplicado, correlacional, causal, con 92 trabajadores, aplicándoles dos cuestionarios

referentes a las variables. En resultados, se presentó un p valor de 0.000, con un R^2 de Cox y Snell de 97.9%, con un Nagelkerke de 97.9% y un Mc Fadden de 53.1%, además de tener un Chi cuadrado de 353,303; de tal forma, se concluye que hay influencia, pudiendo afectar la reputación del profesional si no se corrige el nivel actual de resiliencia que es bajo en un 38% y medio en un 33.7%.

Sandoval (2023), estableció la gestión en el compromiso del trabajador de un hospital de Chimbote. Se tuvo un tipo de estudio básico, no experimental, causal, con la participación de 90 trabajadores, aplicándoles el cuestionario. Los resultados indicaron un chi cuadrado de 82.202 con un Sig. < 0.01, además el R cuadrado de Cox y Snell fue de 0.599, el de Nagelkerke fue de 0,600 y el de Mc Fadden fue de 0,146; en conclusión, esto quiere decir que existió influencia, por tal motivo, se necesita mantener al talento humano motivado para que el compromiso organizacional no se vea afectado.

Veria (2023), investigó sobre el compromiso del personal de enfermería de un hospital y la gestión. Empleando la estadística para establecer la causalidad, con la participación de 137 enfermeras, a quienes se les aplicó el cuestionario. Como resultado, se obtuvo un $\chi^2 = 38.502$ con un $p = 0.007$ y un índice de Nagelkerke de 35.1%; esto permite concluir que, existe una influencia positiva entre las variables.

Merchan (2022), determinó la relación entre resiliencia y compromiso laboral en profesionales de salud, empleando un modelo correlacional, de diseño no experimental, transversal, con una muestra de 70 profesionales y aplicando como instrumento dos cuestionarios referentes a las variables en mención. Los resultados indicaron que hay un $p < 0.01$ y un $Rho = 0,667$, siendo la resiliencia alta en un 53% y el compromiso laboral en un 87%, se concluye que, la resiliencia al ser estable permite realizar las labores asistenciales adecuadamente, dándose así un compromiso idóneo del profesional.

Ramos (2021), analizó la relación entre resiliencia y desempeño laboral en profesional, para ello se tuvo un diseño descriptivo, donde la muestra fue de 7 documentos referentes a casos de resiliencia y nivel de desempeño laboral. Los resultados dieron a conocer que la resiliencia se asocia con el desempeño laboral,

teniendo un 0,900, además, se ven involucrados la productividad con un 0,840 y el compromiso organizacional con un 0,780. Se concluye que, la resiliencia puede afectar varias partes de la entienda, por tal motivo, es necesario tratarla para obtener un mejor compromiso y por ende un mejor desempeño laboral.

Ugarte et al. (2021), determinó la resiliencia y el compromiso en profesionales de Santa María, empleando un tipo de estudio cuantitativo, causal, con un grupo de 103 trabajadores. Los resultados indicaron que la resiliencia es regular en un 20% y el compromiso organizacional es regular en un 52.4%, teniendo un r cuadrado de 0,299 en la prueba de Cox y Snell, un 0,419 en la prueba de Nagelkerke y un 0,283 en la prueba de MCFadden, con una significancia < 0.05 ; además, un Chi cuadrado de 36,620 con un sig. 0.000. Se concluye que, la resiliencia debe ser alta y estable, de esta manera el compromiso será igual y se podrá realizar acciones positivas en la atención del paciente.

Gómez (2020), analizó el compromiso laboral y resiliencia en el ámbito de la salud, empleando un modelo correlacional, donde se aplicó la escala de UWES-9 y CD-RISC-10 a 94 trabajadores. Los resultados indicaron que existe significancia de $p < 0.05$ con un Rho = 0.530, además, la resiliencia con el vigor para realizar las tareas presentó un Rho = 0.610, con la dedicación un 0,470 y con la absorción un 0,590. Se concluye que la resiliencia correlaciona positivamente con el compromiso laboral, es decir a mayor resiliencia mayor será el compromiso del trabajador.

Por otro lado, hay teorías que sustentan las variables investigadas, entre ellas se tiene a la teoría de Kimble et al. (1992), quien indica que la resiliencia es la capacidad de recuperación ante situaciones difíciles; esta capacidad, no se considera un rasgo fijo, sino que puede ser desarrollado y fortalecido a lo largo del tiempo; además, hay factores que pueden contribuir a la resiliencia, como el apoyo social, la autoestima, la habilidad para encontrar sentido y propósito en la vida.

De tal forma, la teoría de la resiliencia destaca la capacidad de las personas para superar la adversidad y adaptarse positivamente a las circunstancias difíciles, teniendo un impacto significativo en la comprensión y el abordaje de la salud mental, el bienestar y el desarrollo humano (Madariaga, 2014).

Por tal motivo, la resiliencia viene a ser la capacidad de superar circunstancias adversas o difíciles y desarrollar acciones saludables para enfrentar los desafíos que se presentan en la vida diaria (Martínez y Benites, 2020).

También se dice que es la capacidad de mantener una actitud saludable y constructiva frente a la adversidad, así como la capacidad de recuperarse después de enfrentar desafíos significativos (Véliz, 2021). Y es la capacidad de los trabajadores para adaptarse y hacer frente a las dificultades y desafíos que se presentan en el entorno laboral (Sánchez, 2021).

Cabe mencionar que la resiliencia presenta dos dimensiones; la dimensión uno es competencia personal, la cual se refiere a la confianza y a la creencia en las propias habilidades y capacidades para enfrentar desafíos y lograr metas; una persona con alta competencia personal se siente capaz de manejar situaciones difíciles y confía en su capacidad para superar obstáculos (Kimble et al., 1992).

Con respecto a la segunda dimensión, se tiene a la aceptación personal, esto implica tener una actitud positiva hacia uno mismo, con una sensación de valía personal y autoaceptación; es decir, una persona con alta aceptación personal se siente cómoda consigo misma, reconoce y acepta sus propias limitaciones, y tiene una actitud compasiva hacia sus propios errores y debilidades, buscando una mejora continua (Kimble et al., 1992).

Referente al compromiso organizacional, Meyer y Allen (1997), abarcan el compromiso organizacional como teoría, exponiendo que es la conexión emocional, cognitiva y conductual que los empleados experimentan hacia la organización; puede manifestarse a través de la identificación con los valores y metas de la empresa, y la voluntad de mantenerse en la entidad.

Además, el compromiso organizacional es fundamental para el rendimiento laboral, la retención de empleados, la satisfacción laboral y el bienestar organizacional en general; pues los empleados comprometidos tienden a mostrar un mayor nivel de esfuerzo, dedicación y lealtad hacia la organización, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y el clima laboral (Ojeda, 2018).

Por tal motivo, el compromiso organizacional se define como el sentido de pertenencia que crea el trabajador frente al puesto donde labora; buscando realizar acciones que permitan alcanzar la mejora continua del trabajo que realiza (Amorós, 2007).

Cabe mencionar que se tiene a tres dimensiones para esta variable, en la dimensión compromiso afectivo, se hace referencia al apego emocional que sienten los empleados hacia la organización; este tipo de compromiso surge de la identificación, lo que lleva a una lealtad y un deseo genuino de contribuir al éxito de la misma (Meyer y Allen, 1997).

También se tiene a la dimensión compromiso normativo; donde nace el sentimiento de la obligación moral que sienten los empleados hacia la organización; este tipo de compromiso surge de la creencia de mantenerse en la organización debido a un sentido de deber o responsabilidad (Meyer y Allen, 1997).

A la par de lo anterior, se tiene a la dimensión compromiso de continuidad; este tipo de compromiso se relaciona con la percepción de los empleados sobre el costo de abandonar la organización; incluye aspectos como la inversión personal, las oportunidades perdidas y la dificultad para encontrar un empleo igualmente satisfactorio en otra organización (Meyer y Allen, 1997).

De tal forma, al conocer teóricamente a ambas variables, se puede concebir que, a nivel epistemológico, las variables se centran en el positivismo pues la resiliencia y el compromiso organizacional permiten identificar y potenciar los aspectos positivos que promueven la capacidad de recuperación, el bienestar emocional y el compromiso de los trabajadores en el contexto laboral; desde esta perspectiva, se estudian los factores protectores, fortalezas personales, emociones positivas, relaciones de apoyo, reconocimiento, sentido de logro y autonomía, que influyen tanto en la resiliencia como en el compromiso organizacional; permitiendo comprender cómo las experiencias positivas, el desarrollo de habilidades de afrontamiento, el fomento de un entorno laboral positivo y el reconocimiento de los logros pueden contribuir tanto a la resiliencia como al compromiso de los trabajadores con la organización (Franco, 2020).

Por último, como hipótesis general se tuvo: Ha. La resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024. Y como hipótesis específica se tuvo que la resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso afectivo, normativo y de continuidad de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada, pues se expandió el conocimiento existente en base a una realidad distinta a las ya estudiadas, empleando instrumentos para la recolección de la información que se realizó en campo, siendo el fin, presentar información actual al hospital y con ello se puedan buscar medidas de solución referente a la resiliencia laboral y el compromiso organizacional (Rodríguez, 2020).

Además, el enfoque fue cuantitativo, pues los datos presentados fueron a través del uso de la estadística, buscando medir cada variable para tener un panorama más claro del comportamiento que tienen y de esta manera determinar cómo influye la resiliencia laboral en el compromiso organizacional (Hernández y Mendoza, 2018).

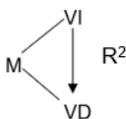
Con respecto al diseño, fue no experimental, porque no se manipularon las variables de estudio, es decir, se respetó el comportamiento que tienen actualmente, con el fin de conocer la realidad que tienen y si es que existe dependencia (Hernández y Mendoza, 2018).

El nivel fue explicativo de corte transversal; fue explicativo porque se buscó determinar cómo influye la resiliencia laboral en el compromiso organizacional y fue de corte transversal, porque la aplicación de los instrumentos se realizó en un solo momento (Huaire, 2019).

Gráficamente, el diseño tuvo el siguiente modelo:

Figura 1

Diseño no experimental - explicativo



Nota. Hernández y Mendoza (2018)

Dónde:

VI : Variable independiente siendo resiliencia laboral.

VD : Variable dependiente siendo compromiso organizacional.

→ : R^2 .

M : Muestra de la investigación.

2.2 Variables y operacionalización

Las variables de estudio fueron; resiliencia laboral como variable independiente y compromiso organizacional como variable dependiente.

La definición conceptual de la variable independiente resiliencia laboral, indica que es la capacidad de los trabajadores para adaptarse y hacer frente a las dificultades y desafíos que se presentan en el entorno laboral (Sánchez, 2021).

Mientras que, en la definición operacional, se tuvo 14 ítems para medir la resiliencia laboral, siendo 11 ítems para competencia personal y 3 ítems para aceptación personal; la escala que se utilizó fue la de tipo Likert, oscilando del 1 al 5. Además, se tuvo dos dimensiones, las cuales fueron competencia personal y aceptación personal (Sánchez, 2021).

En la variable dependiente, compromiso organizacional; la definición conceptual indica que es el sentido de pertenencia que crea el trabajador frente al puesto donde labora; buscando realizar acciones que permitan alcanzar la mejora continua del trabajo que realiza (Amorós, 2007).

Además, la definición operacional, señaló que se tuvo 18 ítems para medir la resiliencia laboral, siendo 6 ítems para cada dimensión; la escala a utilizar fue la de tipo Likert, oscilando del 1 al 5. Presentando como dimensiones al compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad (Amorós, 2007).

Es importante indicar que en el anexo 1 se encuentra la matriz de operacionalización de variables.

2.3 Población, muestra, muestreo

Con respecto a la población, se tuvo a 28 médicos y 23 tecnólogos, sumando un total de 51 profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III de Lima. Al ser un grupo pequeño se consideró una población muestral, es decir, el total de población formó parte de la muestra; este tipo de muestra se denomina así cuando el total de participantes es reducido y se decide trabajar con el total de ellos ya que es accesible para el investigador (Hernández y Mendoza, 2018). Por tal motivo, como criterio de selección, se tuvo en los de inclusión, a todos los profesionales del servicio de radiología, tanto hombres como mujeres y de todas las edades; como criterios de exclusión se tuvo a los profesionales pertenecientes a otras áreas, que no desearon participar o que estaban en periodo vacacional. Cabe indicar que no se empleó muestreo ya que se trabajó con el total de la muestra (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 1

Población muestral

Participantes	Subtotal
Médicos	28
Tecnólogos	23
Total	51

Nota. Datos obtenidos de un hospital nivel III de Lima.

2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó la encuesta, dicha técnica se utilizada cuando se busca recolectar datos cuantitativos; seguidamente, el instrumento que se ajustó a esta técnica fue el cuestionario, empleándose para cada variable, siguiendo una escala de medición de tipo Likert, oscilando del 1 al 5. El cuestionario de resiliencia laboral, contó con 14 ítems, 11 de sus ítems son para competencia personal y los otros 3 son para aceptación personal o de uno mismo, siendo un instrumento de elaboración propia, por lo tanto, se validaron por expertos en el tema.

Con respecto al cuestionario de compromiso organizacional se tuvo 18 ítems que se validaron por expertos; en él, se tiene 6 ítems para cada dimensión (afectivo, de continuidad y normativo). Presentando como escala de medición la de Likert, que osciló del 1 al 5.

Ambos instrumentos se aplicaron a una prueba piloto de 20 participantes obteniendo una fiabilidad alta del alfa de Cronbach, siendo 0.853 para resiliencia laboral y 0.874 para compromiso organizacional (Anexo 4).

El tiempo de duración de la aplicación de cada cuestionario fue de 15 minutos aproximadamente; cada instrumento se ubica en el anexo 2.

2.5 Procedimientos

El procedimiento involucró presentar la solicitud a la institución para obtener el permiso que permitiera la aplicación de los instrumentos; adicionalmente, se volvió a realizar la confiabilidad de los instrumentos pues se necesitó conocer si son adecuados para la muestra del estudio, para ello se empleó una prueba piloto a un total de 20 participantes; los instrumentos se aplicaron por Google formulario siendo totalmente anónimo; posterior a ello, al obtener una confiabilidad aceptable, se procedió a aplicar los instrumentos a la muestra de la investigación, obteniendo así los resultados del estudio, para luego proceder a discutir los resultados hallados y con ello concluir y recomendar.

2.6 Método de análisis de datos

Se empleó el programa Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS v.27; como se pretendió determinar la causalidad, se emplearon tablas de contingencia también conocidas como tablas cruzadas, seguidamente se empleó el Chi cuadrado, la prueba de Nagelkerke, el r cuadrado y la prueba de Cox y Snell, con las cuales se pudo conocer el nivel de significancia y el grado de dependencia; es importante indicar que los resultados se presentaron en tablas y figuras que cumplieron con el formato de APA 7ma edición, además, se hizo uso de la interpretación.

2.7 Aspectos éticos

Se respetó el código de ética que indicó la Universidad César Vallejo, donde los principios éticos fueron considerados en su totalidad, en ellos se mencionó que la autonomía debe hacerse presente, por tal motivo, el participante conoció sobre el estudio, buscando responder cualquier duda que genere la investigación, también se respetó las decisiones inesperadas que pudieron surgir e incluso se tuvo facilidad para desistir de la investigación en caso lo deseará. Así mismo, se cumplió con el principio de no maleficencia porque se realizó todo el trámite

necesario que permitió obtener los permisos para realizar la investigación en un hospital nivel III de Lima. Del mismo modo, en el principio de beneficencia, se buscó cuidar y beneficiar al participante, por tal motivo, se hizo uso de la amabilidad, el respeto y el anonimato para cuidar la identidad del participante. En el principio de justicia, prevaleció la equidad y la libre expresión, siendo todo tipo de respuesta valorada en la investigación. Además, se cumplió con el rigor científico, pues la información recolectada fue veraz y confiable; también, se empleó el uso correcto de citas, haciendo uso de la técnica del parafraseo para no incurrir en el plagio (Universidad César Vallejo [UCV], 2020).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

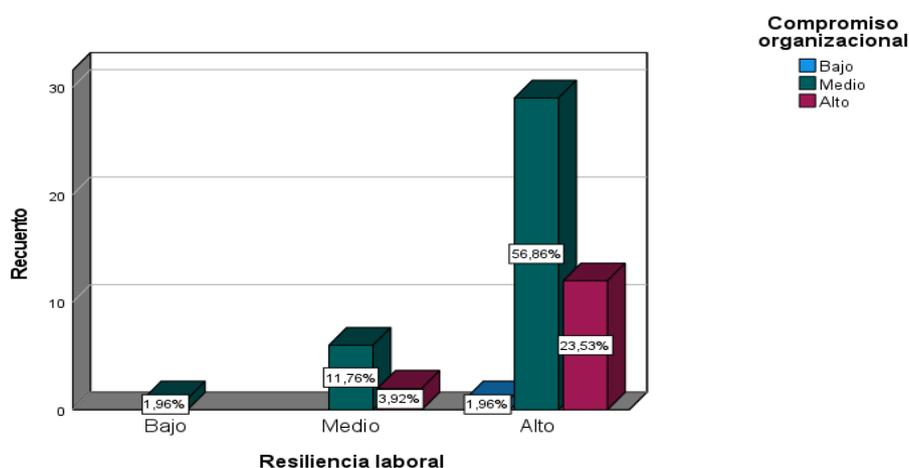
Tabla 2

Tabla cruzada Resiliencia laboral – Compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Resiliencia laboral	Bajo	0 0,0%	1 1,9%	0 0,0%	1 1,9%
	Medio	0 0,0%	6 11,8%	2 3,9%	8 15,7%
	Alto	1 1,9%	29 56,9%	12 23,6%	42 82,4%
Total	Recuento	1	36	14	51
	% del total	1,9%	70,6%	27,5%	100,0%

Figura 2

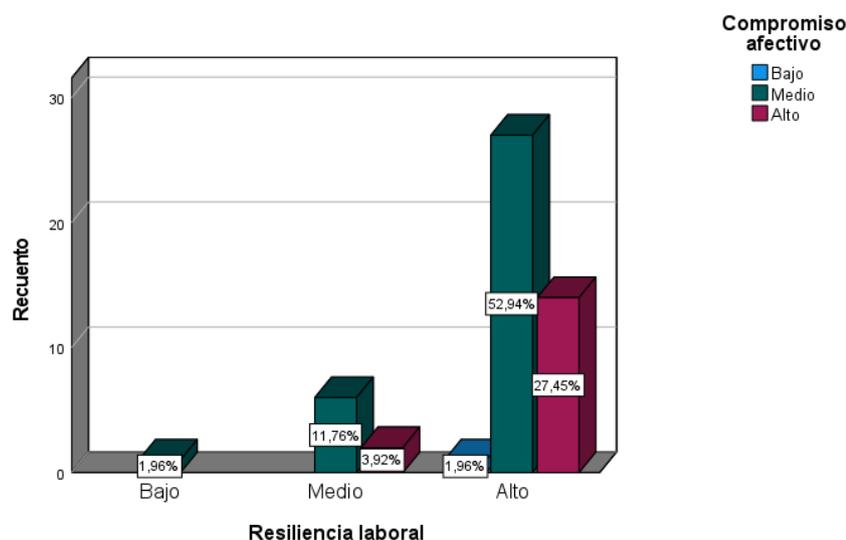
Resiliencia laboral – Compromiso organizacional



La tabla 2 indicó que el 82,4% de los profesionales del servicio de radiología calificaron la resiliencia laboral en un nivel alto, seguido de un 15,7% en un nivel medio y un 1,9% en un nivel bajo. Por otro lado, en el compromiso organizacional, el 70,6% lo calificó como medio, el 27,5% como alto y el 1,9% como bajo. Al cruzar la información, se pudo observar que el 56,9% consideró que la resiliencia laboral fue alta y el compromiso organizacional fue medio.

Tabla 3*Tabla cruzada Resiliencia laboral – Compromiso afectivo*

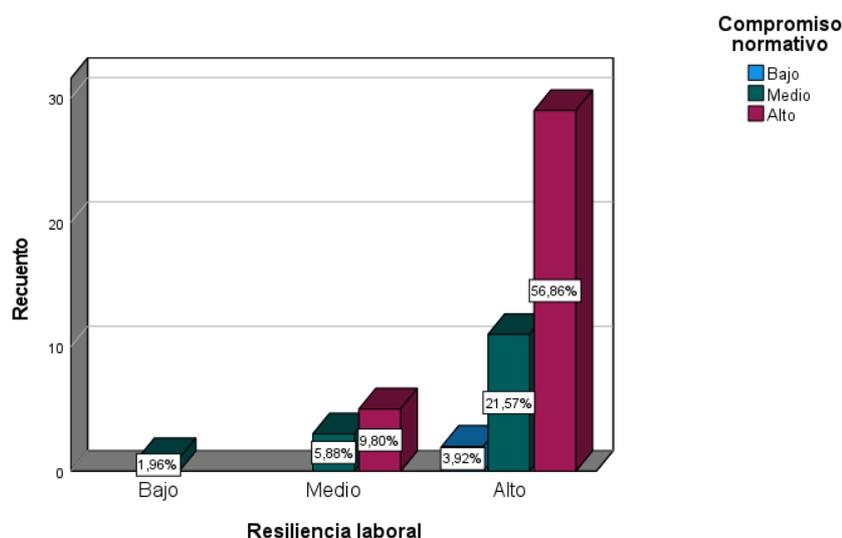
		Compromiso afectivo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Resiliencia laboral	Bajo	0 0,0%	1 1,9%	0 0,0%	1 1,9%
	Medio	0 0,0%	6 11,8%	2 3,9%	8 15,7%
	Alto	1 1,9%	27 52,9%	14 27,5%	42 82,4%
Total	Recuento % del total	1 1,9%	34 66,7%	16 31,4%	51 100,0%

Figura 3*Resiliencia laboral – Compromiso afectivo*

La tabla 3 indicó que el 82,4% de los profesionales del servicio de radiología calificaron la resiliencia laboral en un nivel alto, seguido de un 15,7% en un nivel medio y un 1,9% en un nivel bajo. Por otro lado, en el compromiso afectivo, el 66,7% lo calificó como medio, el 31,4% como alto y el 1,9% como bajo. Al cruzar la información, se pudo observar que el 52,9% consideró que la resiliencia laboral fue alta y el compromiso afectivo fue medio.

Tabla 4*Tabla cruzada Resiliencia laboral – Compromiso normativo*

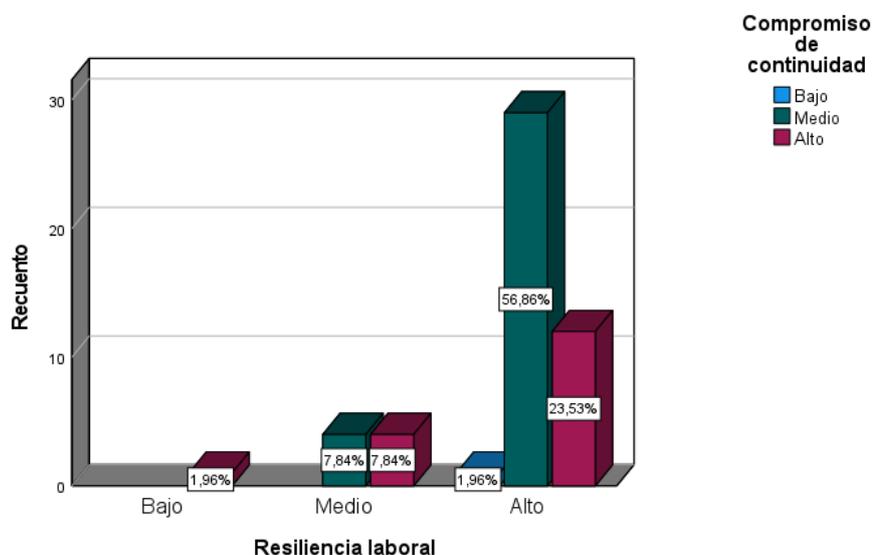
		Compromiso normativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Resiliencia laboral	Bajo	0 0,0%	1 1,9%	0 0,0%	1 1,9%
	Medio	0 0,0%	3 5,9%	5 9,8%	8 15,7%
	Alto	2 3,9%	11 21,6%	29 56,9%	42 82,4%
Total	Recuento % del total	2 3,9%	15 29,4%	34 66,7%	51 100,0%

Figura 4*Resiliencia laboral – Compromiso normativo*

La tabla 4 indicó que el 82,4% de los profesionales del servicio de radiología calificaron la resiliencia laboral en un nivel alto, seguido de un 15,7% en un nivel medio y un 1,9% en un nivel bajo. Por otro lado, en el compromiso normativo, el 66,7% lo calificó como alto, el 29,4% como medio y el 3,9% como bajo. Al cruzar la información, se pudo observar que el 56,9% consideró que la resiliencia laboral y el compromiso normativo fue alto.

Tabla 5*Tabla cruzada Resiliencia laboral – Compromiso de continuidad*

		Compromiso de continuidad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Resiliencia laboral	Bajo	0 0,0%	0 0,0%	1 1,9%	1 1,9%
	Medio	0 0,0%	4 7,8%	4 7,8%	8 15,7%
	Alto	1 1,9%	29 56,9%	12 23,5%	42 82,4%
Total	Recuento % del total	1 1,9%	33 64,7%	17 33,3%	51 100,0%

Figura 5*Resiliencia laboral – Compromiso de continuidad*

La tabla 5 indicó que el 82,4% de los profesionales del servicio de radiología calificaron la resiliencia laboral en un nivel alto, seguido de un 15,7% en un nivel medio y un 1,9% en un nivel bajo. Por otro lado, en el compromiso de continuidad, el 64,7% lo calificó como medio, el 33,3% como alto y el 1,9% como bajo. Al cruzar la información, se pudo observar que el 56,9% consideró que la resiliencia laboral fue alta y el compromiso de continuidad fue medio.

3.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

Ho. La resiliencia laboral no influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. La resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 6

Información de ajuste de los modelos para el objetivo general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	255.419			
Final	222.375	33.045	20	0.033

Nota. Función de enlace: Logit.

La tabla 6 dio a conocer que los resultados del modelo propuesto, aseveraron la existencia de la influencia, pues el valor de p fue de $0,033 < 0,05$, lo que permitió concluir que la hipótesis alterna fue aceptable. Estos hallazgos permitieron indicar que la resiliencia laboral cuando es adecuada, se refleja en el buen compromiso organizacional.

Tabla 7

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	0.477
Nagelkerke	0.478
McFadden	0.106

La tabla 7 mostró un grado de variabilidad de 47.8% con respecto a Nagelkerke y 47.7% según Cox y Snell, esto quiere decir que, cuando el compromiso organizacional falla se puede deber a la baja resiliencia laboral.

Hipótesis específica 1

Ho. La resiliencia laboral no influye significativamente en el compromiso afectivo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. La resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso afectivo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 8

Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	47.025			
Final	0.000	47.025	20	0.001

Nota. Función de enlace: Logit.

La tabla 8 dio a conocer que los resultados del modelo propuesto, aseveraron la existencia de la influencia, pues el valor de p fue de $0,001 < 0.05$, lo que permitió concluir que la hipótesis alterna fue aceptable. Estos hallazgos permitieron indicar que la resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso afectivo de los profesionales del servicio de radiología.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	0.602
Nagelkerke	0.794
McFadden	0.648

La tabla 9 mostró un grado de variabilidad de 79.4% con respecto a Nagelkerke y 60.2% según Cox y Snell, esto quiere decir que, los problemas de resiliencia laboral pueden afectar el compromiso afectivo que tenga el profesional de radiología.

Hipótesis específica 2

Ho. La resiliencia laboral no influye significativamente en el compromiso normativo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. La resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso normativo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 10

Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	55.081			
Final	23.426	31.655	20	0.047

Nota. Función de enlace: Logit.

La tabla 10 dio a conocer que los resultados del modelo propuesto, aseveraron la existencia de la influencia, pues el valor de p fue de $0,047 < 0.05$, lo que permitió concluir que la hipótesis alterna fue aceptable; aun así, evidencia una estadística débil porque el resultado estuvo muy cerca del 5%. Estos hallazgos permitieron indicar que la resiliencia laboral influye en el compromiso normativo de los profesionales del servicio de radiología, pero se necesita un mayor análisis porque generó incertidumbre para la toma de decisiones por estar cerca del 5%.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	0.462
Nagelkerke	0.593
McFadden	0.410

La tabla 11 mostró un grado de variabilidad de 59.3% con respecto a Nagelkerke y 46.2% según Cox y Snell, esto quiere decir que, el compromiso normativo pudo presentar inconvenientes a causa de los problemas de resiliencia laboral que tuvo el profesional.

Hipótesis específica 3

Ho. La resiliencia laboral no influye significativamente en el compromiso de continuidad de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. La resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso de continuidad de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 12

Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	51.660			
Final	23.860	27.800	20	0.114

Nota. Función de enlace: Logit.

La tabla 12 dio a conocer que los resultados del modelo propuesto, no aseveraron la existencia de la influencia, pues el valor de p fue de $0,114 > 0,05$, lo que permitió concluir que la hipótesis nula fue aceptable. Estos hallazgos permitieron indicar que la resiliencia laboral no afectó el compromiso de continuidad de los profesionales del servicio de radiología.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	0.420
Nagelkerke	0.549
McFadden	0.376

La tabla 13 dio a conocer que los resultados de Nagelkerke (54.9%) y de Cox y Snell (42.0%), indicaron que la resiliencia laboral no afectó el compromiso de continuidad, pudiendo deber a otros factores como el ambiente, aspectos motivacionales, entre otros más.

IV. DISCUSIÓN

A nivel descriptivo, el 82,4% de los profesionales del servicio de radiología califican la resiliencia laboral en un nivel alto; mientras que el compromiso organizacional fue medio en un 70,6%.

El resultado es diferente al de la Cruz et al. (2023), quienes identificaron que la resiliencia es baja en un 94% y el compromiso es regular en un 75%; concluyendo que, es necesario tratar la resiliencia laboral para lograr un mayor compromiso organizacional, ya que los trabajadores al sentirse agobiados no logran mostrar un compromiso completo en el trabajo, siendo necesario tratar la resiliencia para lograr el compromiso deseado.

Esto puede deberse al contexto estudiado, pues Cruz et al. (2023) obtuvo valores bajos a regulares porque no se atendió de ninguna forma a las variables en estudio, a pesar de haber venido de una pandemia; mientras que, en el estudio realizado, el hospital a estado tratando de atender la resiliencia laboral, pues si observó secuelas postpandemia que afectó a esta variable, es por ello que el nivel hallado fue mayormente alto en el estudio. Lo dicho anteriormente se sustenta en la teoría, donde se dice que la resiliencia viene a ser la capacidad de superar circunstancias adversas o difíciles y desarrollar acciones saludables para enfrentar los desafíos que se presentan en la vida diaria (Martínez y Benites, 2020).

Además, es importante mencionar que el comportamiento de las variables es distinto según el contexto de estudio, ya que existen factores externos que puede incidir en el comportamiento de los participantes, por lo tanto, cada muestra es única. De tal forma, los resultados obtenidos benefician al estudio porque permite conocer la realidad actual para posteriormente recomendar, ya que aún existen profesionales que presentan problemas con respecto a la resiliencia laboral y el compromiso organizacional.

Por otro lado, en el análisis inferencial, en la comprobación del objetivo general, se pudo determinar que la resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; esto se pudo contrastar porque se obtuvo un valor de

significancia (p valor) de $0.033 < 0.05$, lo que permite concluir que la hipótesis alterna es aceptable; además, los resultados de Nagelkerke (0.478) y el valor Pseudo R2 de Cox y Snell (0.477), indica la existencia de influencia entre ambas variables.

El resultado se asocia con el de Cruz et al. (2023), quienes buscaron determinar la relación entre resiliencia y compromiso organizacional, siguiendo un tipo de estudio transversal, descriptivo, donde se aplicó dos cuestionarios a 50 trabajadores. Los resultados indicaron que la resiliencia es baja en un 94% y el compromiso es regular en un 75, existiendo un valor significativo de $p < 0.05$; de tal forma, se concluye que, es necesario tratar la resiliencia laboral para lograr un mayor compromiso organizacional, ya que los trabajadores al sentirse agobiados no logran mostrar un compromiso completo en el trabajo, siendo necesario tratar la resiliencia para lograr el compromiso deseado.

También se relaciona con Ugarte et al. (2021), quienes determinaron la resiliencia y el compromiso en profesionales de Santa María, empleando un tipo de estudio cuantitativo, básico, correlacional y causal, con una muestra de 103 profesionales a quienes se les aplicó los cuestionarios. Los resultados indicaron que la resiliencia es regular en un 20% y el compromiso organizacional es regular en un 52.4%, teniendo un r cuadrado de 0,299 en la prueba de Cox y Snell, un 0,419 en la prueba de Nagelkerke y un 0,283 en la prueba de MCFadden, con una significancia < 0.05 ; además, un Chi cuadrado de 36,620 con un sig. 0.000. Se concluye que, la resiliencia debe ser alta y estable, de esta manera el compromiso será igual y se podrá realizar acciones positivas en la atención del paciente.

Además, la teoría también sostiene esta relación, pues en la teoría de Kimble et al. (1992), quienes indica que la resiliencia es la capacidad de recuperación ante situaciones difíciles; esta capacidad, no se considera un rasgo fijo, sino que puede ser desarrollado y fortalecido a lo largo del tiempo; así mismo, hay factores que pueden contribuir a la resiliencia, como el apoyo social, la autoestima, la capacidad de regular las emociones y la habilidad para encontrar sentido y propósito en la vida. Por tal motivo, la resiliencia viene a ser la capacidad de superar circunstancias adversas o difíciles y desarrollar acciones saludables para enfrentar los desafíos que se presentan en la vida diaria (Martínez y Benites, 2020).

Entonces, la resiliencia se asocia al compromiso organizacional, pues Meyer y Allen (1997), indica que el compromiso organizacional es la conexión emocional, cognitiva y conductual que los empleados experimentan hacia la organización; puede manifestarse a través de la identificación con los valores y metas de la empresa, el deseo de contribuir al éxito de la misma, y la voluntad de mantenerse en la organización. Por tal motivo, el compromiso organizacional se define como el sentido de pertenencia que crea el trabajador frente al puesto donde labora; buscando realizar acciones que permitan alcanzar la mejora continua del trabajo que realiza (Amorós, 2007).

Por lo tanto, la resiliencia y el compromiso organizacional mantienen una estrecha relación e influencia en el ámbito laboral. La resiliencia, entendida como la capacidad de las personas para adaptarse y sobreponerse a situaciones adversas o desafiantes, permite a los empleados hacer frente a los cambios y dificultades que surgen en el entorno de trabajo, mantener un alto nivel de desempeño y motivación a pesar de los obstáculos, y recuperarse rápidamente de los contratiempos, permaneciendo comprometidos con sus tareas. Por su parte, el compromiso organizacional se refiere al grado en que un empleado se siente identificado y vinculado emocionalmente con la organización, lo cual se refleja en un fuerte deseo de permanecer en la empresa, la aceptación de sus valores y objetivos, y un esfuerzo adicional para contribuir a su éxito. Esta relación es recíproca, ya que los empleados resilientes tienden a estar más comprometidos con la organización, pues pueden adaptarse mejor a los desafíos y mantener su motivación, mientras que el compromiso organizacional, a su vez, fomenta la resiliencia, pues los empleados comprometidos se esfuerzan más por superar las dificultades en beneficio de la empresa. En resumen, la resiliencia y el compromiso organizacional se refuerzan mutuamente, siendo ambos factores clave para el desempeño y el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral.

En la comprobación del objetivo específico 1, se halló que la resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso afectivo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; esto se pudo contrastar porque se obtuvo un valor de significancia (p valor) de $0.001 < 0.05$, lo que permite concluir que la hipótesis alterna es aceptable; además, los resultados de

Nagelkerke (0.794) y el valor Pseudo R2 de Cox y Snell (0.602), indica la existencia de influencia entre resiliencia y compromiso afectivo.

El resultado se asemeja al de Marmolejo (2023), quien buscó determinar la influencia de la comunicación organizacional en el compromiso organizacional en los trabajadores de una cooperativa del Ecuador. Siguiendo un enfoque cuantitativo, correlacional – causal, con la participación de 152 trabajadores, aplicándoles los cuestionarios de las variables en mención. Los resultados indicaron que se tuvo un chi cuadrado de 277.038 con un sig.= 0.001 y un R cuadrado de 0.885 en la prueba de Cox y Snell, un 0.886 en la prueba de Nagelkerke y un 0.319 en la prueba de Mc Fadden; por tal motivo, se concluye que cuando la comunicación falla se asocia al compromiso afectivo, afecta el compromiso organizacional, pues no se logra brindar un buen servicio al usuario final.

Lo mismo sucede con el estudio de Estal y Melián (2022), quienes realizaron una investigación para medir la influencia del compromiso del personal sanitario; siendo un estudio transversal, cuantitativo, retrospectivo, causal, donde participaron 617 profesionales sanitarios, empleando un cuestionario sobre compromiso organizacional. Los resultados indicaron que existe una carga factorial alta de 0.767, siendo el compromiso afectivo el más significativo con una carga factorial de 0,850; se concluye que, cuando los niveles de satisfacción laboral son altos y se logra una resiliencia controlada, el personal sanitario siente un mayor compromiso organizacional, es por ello que, brindar apoyo permite obtener un equilibrio adecuado ante situaciones difíciles, fortaleciendo el compromiso de cada trabajador.

Todo ello, lo sostiene también la teoría, donde se dice que el compromiso afectivo, hace referencia al apego emocional que sienten los empleados hacia la organización; este tipo de compromiso surge de la identificación y la conexión emocional con la organización, lo que lleva a una lealtad y un deseo genuino de contribuir al éxito de la misma (Meyer y Allen, 1997)

Por lo tanto, la resiliencia laboral, entendida como la capacidad de los empleados para adaptarse y sobreponerse a los desafíos y adversidades que

surgen en el entorno de trabajo, juega un papel fundamental en el desarrollo del compromiso afectivo, que se refiere al vínculo emocional que los trabajadores establecen con su organización. Los empleados resilientes, que pueden lidiar efectivamente con los cambios, las presiones y los obstáculos que enfrentan en su día a día, tienden a desarrollar un mayor apego y aprecio por la empresa, lo cual se traduce en un mayor compromiso afectivo. Esto se debe a que su capacidad para superar los contratiempos y mantener un alto nivel de desempeño y motivación les genera un sentimiento de pertenencia y orgullo por formar parte de la organización, fortaleciendo su identificación con los valores y objetivos de la misma. Asimismo, la resiliencia les permite adaptarse mejor a las demandas del entorno laboral, lo que facilita su integración y les brinda una sensación de seguridad y estabilidad, factores que también contribuyen a consolidar su compromiso afectivo. En resumen, la resiliencia laboral, al dotar a los empleados de herramientas para afrontar eficazmente los desafíos del trabajo, fomenta el desarrollo de un vínculo emocional más sólido entre los trabajadores y su organización, lo que redundará en un mayor compromiso afectivo.

En la comprobación del objetivo específico 2, se halló que la resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso normativo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; esto se pudo contrastar porque se obtuvo un valor de significancia (p valor) de $0.047 < 0.05$, lo que permite concluir que la hipótesis alterna es aceptable; además, los resultados de Nagelkerke (0.593) y el valor Pseudo R² de Cox y Snell (0.462), indica la existencia de influencia entre resiliencia y compromiso normativo.

El resultado se asocia al de Velásquez y Cabañero (2020), quienes realizaron una investigación sobre resiliencia y prácticas organizacionales en profesionales de salud de México, buscando determinar la incidencia entre la variable independiente sobre la dependiente. Se tuvo como tipo de investigación el correlacional, exploratorio, transversal, con la participación de 667 profesionales, aplicándoles el cuestionario. Los resultados indicaron que hay un $p < 0.001$ con un $X^2 = 1437.82$, teniendo además un Pearson de 0.700^{**} . Se concluye que al existir relación es muy importante mantener la resiliencia pues de esta manera se logra

prácticas organizacionales adecuada, siguiendo la normativa y por ende el compromiso del profesional es favorable.

Y también se sostiene en la teoría donde se dice que el compromiso normativo; nace del sentimiento de la obligación moral que sienten los empleados hacia la organización; este tipo de compromiso surge de la creencia de mantenerse en la organización debido a un sentido de deber o responsabilidad (Meyer y Allen, 1997).

Por lo tanto, la resiliencia laboral, entendida como la capacidad de los empleados para adaptarse y sobreponerse a los retos y adversidades que se presentan en el entorno de trabajo, también ejerce una notable influencia en el desarrollo del compromiso normativo, que se refiere al sentido de obligación que sienten los trabajadores hacia su organización. Los empleados resilientes, que demuestran la habilidad para lidiar efectivamente con los cambios, las presiones y las dificultades que enfrentan en su día a día, tienden a generar un mayor compromiso normativo, esto es, un fuerte sentido del deber y la lealtad hacia la empresa. Esto se debe a que su capacidad para superar los contratiempos y mantener un alto nivel de desempeño y motivación les genera un profundo aprecio por la organización que los ha apoyado y les ha brindado oportunidades para desenvolverse y crecer profesionalmente. Asimismo, la resiliencia les permite adaptarse mejor a las demandas del entorno laboral, lo que los hace sentir más "en deuda" con la empresa y más obligados a retribuir con su compromiso y esfuerzo todo lo que esta les ha ofrecido. En resumen, la resiliencia laboral, al dotar a los empleados de herramientas para hacer frente con éxito a los desafíos del trabajo, fomenta el desarrollo de un fuerte sentido del deber y la lealtad hacia la organización, lo que se traduce en un mayor compromiso normativo por parte de los trabajadores.

En la comprobación del objetivo específico 3, se halló que la resiliencia laboral no influye significativamente en el compromiso de continuidad de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024; esto se pudo contrastar porque se obtuvo un valor de significancia (p valor) de $0.114 > 0.05$, lo que permite concluir que la hipótesis nula es aceptable; además, los resultados

de Nagelkerke (0.549) y el valor Pseudo R² de Cox y Snell (0.420), indica que la resiliencia laboral no influye en el compromiso de continuidad en un 54,9%.

Este resultado difiere de Miguel y Salas (2023), quienes buscaron determinar la resiliencia y el compromiso organizacional en enfermeras de la micro red El Tambo de Huancayo; para ello, siguieron un modelo transversal, de tipo causal, con la participación de 109 licenciadas en enfermería, aplicando los cuestionarios relacionados a las variables en mención. En resultados, se tuvo un chi cuadrado de 8971.245 con un Sig. de 0.000, además en el R se tuvo un resultado de 0.415 con un sig. = 0.000, así también, se aplicó la prueba T, identificando un valor crítico de 1.988 con una t calculada de 4.279 y un sig. = 0.025; por tal motivo, se concluye que la resiliencia en el sentido de autovalía y continuidad incide en el compromiso organizacional de las enfermeras.

Además, la literatura también difiere del resultado hallado pues se dice que el compromiso de continuidad, se relaciona con la percepción de los empleados sobre el costo de abandonar la organización; incluye aspectos como la inversión personal, las oportunidades perdidas y la dificultad para encontrar un empleo igualmente satisfactorio en otra organización (Meyer y Allen, 1997).

Por lo tanto, la resiliencia laboral, entendida como la capacidad de los empleados para adaptarse y sobreponerse a los retos y adversidades que surgen en el entorno de trabajo, también tiene una notable influencia en el desarrollo del compromiso de continuidad, que se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre los costos asociados a dejar la organización. Los empleados resilientes, que demuestran la habilidad para lidiar efectivamente con los cambios, las presiones y las dificultades que enfrentan en su día a día, tienden a generar un mayor compromiso de continuidad, ya que su capacidad para superar los contratiempos y mantener un alto nivel de desempeño y motivación les hace valorar en mayor medida los beneficios y oportunidades que les brinda la empresa, así como los sacrificios y esfuerzos que implicaría abandonarla. Además, la resiliencia les permite adaptarse mejor a las demandas del entorno laboral, lo que les genera un sentimiento de seguridad y estabilidad que refuerza su percepción de los elevados costos, tanto económicos como emocionales, que conllevaría dejar la organización. En resumen, la resiliencia laboral, al dotar a los empleados de

herramientas para hacer frente con éxito a los desafíos del trabajo, fomenta el desarrollo de una mayor percepción de los costos asociados a abandonar la empresa, lo que se traduce en un mayor compromiso de continuidad por parte de los trabajadores.

Por otro lado, la tesis se ha centrado en profesionales del servicio de radiología de un hospital de nivel III en Lima, Perú. Sería enriquecedor ampliar el alcance del estudio a otros contextos y sectores, con el fin de analizar si los patrones encontrados son generalizables o si existen particularidades según el entorno organizacional y laboral.

Además, la tesis ha abordado las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad), lo cual es relevante; sin embargo, sería interesante explorar en mayor profundidad los mecanismos subyacentes que explican cómo la resiliencia laboral impacta de manera diferenciada en estas dimensiones. Esto permitiría una comprensión más detallada del proceso.

Por último, la tesis podría beneficiarse de la incorporación de un enfoque cualitativo, a través de entrevistas o grupos focales con los trabajadores. Esto podría proporcionar insights más ricos sobre las experiencias, percepciones y procesos psicológicos que vinculan la resiliencia y el compromiso organizacional.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que hay influencia significativa de la resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, ya que se obtuvo un $0.003 < 0.05$, con un valor del 47.8%; por lo tanto, la resiliencia laboral positiva crea un mayor sentido de pertenencia lo que se traduce en un mayor compromiso a la organización.

Segunda: Se determinó que hay influencia significativa de la resiliencia laboral en el compromiso afectivo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, ya que se obtuvo un $0.001 < 0.05$, con un valor de 79.4%; esto quiere decir que, el desarrollo de la resiliencia laboral puede generar vínculos emocionales más fuertes entre el trabajador y la organización, ya que un profesional resiliente tiende a valorar el apoyo y las oportunidades que brinda el empleador para superar diferentes circunstancias .

Tercera: Se determinó que hay influencia de la resiliencia laboral en el compromiso normativo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, ya que se obtuvo un $0.047 < 0.05$, con un valor de 59.3%; de tal manera, la resiliencia laboral puede reforzar el sentido de obligación moral y lealtad que el profesional siente hacia la organización, ya que percibe que la entidad se ha esforzado por apoyarlo y brindarle herramientas para afrontar las dificultades.

Cuarta: Se determinó que no hay influencia significativa de la resiliencia laboral en el compromiso de continuidad de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024, ya que se obtuvo un $0.114 > 0.05$, con un valor de 54.9%; por lo tanto, la falta de influencia se puede deber a que el compromiso de continuidad se basa más en la percepción de los costos y beneficios asociados a dejar la organización, en este sentido, la resiliencia laboral no tendría un impacto directo, ya que este tipo de compromiso depende más de factores como las alternativas de empleo disponibles y las inversiones realizadas en la organización.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la dirección del hospital, implementar programas de desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia laboral, incluyendo talleres, coaching y mentorías que ayuden a los empleados a adquirir estrategias efectivas para afrontar los desafíos del entorno de trabajo.

Segunda: Se recomienda a los gerentes y supervisores, brindar apoyo emocional y acompañamiento a los trabajadores durante los momentos de adversidad, mostrando empatía y ofreciendo herramientas para la resolución de problemas.

Tercera: Se recomienda al jefe de recursos humanos y su equipo, implementar políticas de bienestar y apoyo al empleado, como servicios de asistencia psicológica, programas de salud y actividades de integración, que fomenten el compromiso normativo y de continuidad.

Cuarta: Se recomienda a los trabajadores del hospital, participar activamente en los programas y actividades orientados al fortalecimiento de la resiliencia laboral, mostrando una actitud proactiva y abierta al aprendizaje.

REFERENCIAS

- Andres, J. y Rojas, I. (2023). *Felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3202>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Editorial Escuela de Economía. https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizacional/uRf1b44BjEC?hl=es&gbpv=0
- Ayquipa, F. (2023). *Resiliencia y compromiso organizacional del personal de una cadena hotelera en la ciudad del Cusco, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110841>
- Bancayán, F. y Romero, D. (2022). Resiliencia y el síndrome de desgaste profesional en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2019. *Revista Pediátrica Especializada*, 1(1), 14-21. <https://doi.org/10.58597/rpe.v1i1.8>
- Bernal, I., Ruíz, L. y Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Bravo, R. (2023). *Resiliencia en el engagement de los odontólogos de centros privados en el distrito de San Juan de Lurigancho 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137295/Bravo_ARC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carbonell, V. (2023). Resiliencia, estrés laboral y compromiso laboral en enfermeras de pacientes oncológicos durante la pandemia del COVID-19. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, 1(1), 1-52. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/26942>
- Castillo Esquivel, D., Bravo Ramírez, M., Esquivel Grados, J., Esquivel Grados, M. y Salgado Montenegro, F. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8256-8271. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
- Cruz, A., Martínez, M., Hernández, Y. y González, M. (2023). Caracterización de las variables resiliencia y compromiso organizacional. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(3), 1-19. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/396/478>
- Del Estal García, M. y Melián González, S. (2022). Importancia del compromiso del personal sanitario para la satisfacción de los pacientes en Atención Primaria. *Atención Primaria*, 54(4), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2022.102281>
- Embajada de la República de Angola (26 de enero de 2022). *MINSA destaca resiliencia de los médicos angoleños*. <https://www.embajadadeangola.com/noticias/noticia-260122-1.html>
- Espinoza, D. y Parreño, I. (2022). Resiliencia laboral: una perspectiva de análisis del compromiso organizacional del comando policial de la sub-zona de Cotopaxi en el periodo 2021. *Recitium*, 9(1), 15-25. <http://201.249.78.46/index.php/recitium/article/view/235>
- Franco, R. (2020). Las teorías del control y evaluación organizacional independiente. *Criterio Libre*, 1(32), 71-107. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/7112/6249>
- Gobierno del Perú (2024). *Plan anual de cultura organizacional y clima laboral 2024*. <https://www.ana.gob.pe/sites/default/files/normatividad/files/PLAN%20CULTURA%20Y%20CLIMA%202024.pdf>

- Gobierno del Perú (2020). *Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto del Covid -19*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581853/ANEXO_RM_180-2020-MINSA.PDF
- Gómez, J. (2020). Compromiso laboral, sentido de coherencia y resiliencia en trabajadores de un centro de salud. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, 1(1), 1-34. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18277>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill. ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. Material de clase. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Kimble, G., Garnezy, N. y Zigler, E. (1992). *Fundamentos de psicología general*. Editorial Limusa S.A. ISBN: 9789681817657
- Loli, N. (2024). *Resiliencia en el bienestar psicológico en estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133911/Loli_GNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madariaga, J. (2014). *Nuevas miradas sobre la resiliencia*. Gedisa. ISBN: 9788497848626
- Marmolejo, A. (2023). *Comunicación organizacional en el compromiso organizacional en los trabajadores de una cooperativa de ahorro y crédito en Ecuador, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123688/Marmolejo_GAI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, R., González, L., Navarro, N., Roca, J. y Reynoso, O. (2021). Resiliencia asociada a factores de salud mental y sociodemográficos en enfermeros

- mexicanos durante COVID-19. *Enfermería Global*, 63(1), 1-16.
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/1695-6141-eg-20-63-1.pdf>
- Martínez, R. y Benítez, L. (2020). *La resiliencia en la ciudadanía del siglo XXI: Una perspectiva integradora*. Newton. ISBN: 9786079888794
- Merchan, J. (2022). *Resiliencia y Compromiso Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital de Guayaquil, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94339/Merchan_QJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. SAGE Publications. ISBN 10: 0761901043
- Miguel, R. y Salas, R. (2023). *Resiliencia y compromiso organizacional en enfermeras de la micro red de salud El Tambo; 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional – Universidad Peruana Los Andes.
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6781/T037_71723928-48396868_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (31 de enero de 2024). *Plan de bienestar social 2024*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5789756/5139856-para-visto-plan-de-bienestar-social-2024-programa-nacional-contigo-final-f-f-f.pdf?v=1706796153>
- Ministerio de Salud (14 de noviembre de 2023). En el 2023 Minsa cumplió con los compromisos exigidos para la adhesión a la OCDE. *El Peruano*.
<https://www.elperuano.pe/noticia/227849-en-el-2023-minsa-cumplio-con-los-compromisos-exigidos-para-la-adhesion-a-la-ocde>
- Ministerio de Salud (febrero de 2022). *Estrategia nacional de salud para los objetivos sanitarios al 2030*. <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/03/Estrategia-Nacional-de-Salud-2022-MINSAL-V8.pdf>

- Ministerio de Salud (julio de 2020). *Plan de salud mental Perú, 2020 – 2021*.
<https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- Ministerio de Salud (11 de mayo de 2020). *Análisis de la situación de salud hospitalaria del instituto nacional de salud del niño San Borja 2019*.
<https://portal.insnsb.gob.pe/docs-trans/resoluciones/archivopdf.php?pdf=2022/ASISHO%202020%20EPI-UT20220000029%20220512.pdf>
- Ojeda, M. (2018). *El Compromiso Organizacional*. Ediciones Kindle. ISBN-13: 978-6202107884
- Organización Mundial de la Salud (2021). *Generación de resiliencia en los sistemas de salud en pro de la cobertura sanitaria universal y la seguridad sanitaria durante y después de la pandemia de COVID-19*.
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/346533/WHO-UHL-PHC-SP-2021.01-spa.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (17 de enero de 2020). *Del compromiso político a la realidad concreta: Progresión hacia la cobertura sanitaria universal en 2020*.
<https://www.who.int/es/news/item/17-01-2020-from-political-commitment-to-concrete-reality-moving-ahead-on-uhc-in-2020>
- Organización Panamericana de la Salud (2022). Fortalecer la resiliencia de los sistemas de salud ante un futuro incierto. *Un informe de Economist Impact*.
https://content.unops.org/publications/Health-systems-resilience_ES.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (24 de marzo de 2022). *La recuperación y la resiliencia de los sistemas de salud deben estar en el centro de la agenda de la Cumbre de las Américas 2022: OPS*.
<https://www.paho.org/es/noticias/24-3-2022-recuperacion-resiliencia-sistemas-salud-deben-estar-centro-agenda-cumbre>
- Organización Panamericana de la Salud (30 de septiembre de 2020). *Es necesario fortalecer los sistemas de salud resilientes en la Región para estar mejor preparados frente a las emergencias de salud pública*.

<https://www.paho.org/es/noticias/30-9-2020-es-necesario-fortalecer-sistemas-salud-resilientes-region-para-estar-mejor>

Organización Panamericana de la Salud (2020). *Las funciones esenciales de la salud pública en las Américas*.

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peñafiel, J., Ramírez, A., Mesa, I. y Martínez, P. (2021). Impacto psicológico, resiliencia y afrontamiento del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 40(3), 202-211. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969712001/html/>

Quintana, M., Vallejos, A. y Canova, C. (2023). Resiliencia en los profesionales de enfermería de una institución sanitaria privada de la ciudad autónoma de Buenos Aires. *Revista Enfermería Investiga*, 8(2), 13-20. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v8i2.1999.2023>

Ramos, S. (2021). *Relación entre resiliencia psicológica y desempeño laboral en profesionales* [Tesis de Maestría, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional – Universidad de Lima. <https://n9.cl/ke09jq>

Ríos, M. (2023). *Efecto de la resiliencia organizacional en el engagement de los trabajadores de un centro de salud de Moyobamba, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120683/Rios_NMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Editorial Klik. <https://n9.cl/fe9w0>

Samán, S., Mendoza, W., Miranda, M. y Esparza, R. (2022). Resiliencia y competitividad empresarial: Una revisión sistemática, período 2011 – 2021. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 1-11. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071865021/28071865021.pdf>

- Sánchez, B. (2021). *Equilibrio y orientación: Resiliencia ante las crisis laborales*. Editorial Planeta Colombiana. ISBN: 9789584295484
- Sánchez, D. y Robles, M. (2015). Escala de resiliencia 14 ítems (RS-14): Propiedades psicométricas de la versión en español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(40), 103-113. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432011.pdf>
- Sandoval, R. (2023). *Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público de Chimbote, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121392/Sandoval CRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121392/Sandoval%20CRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sanjinez, S. (2023). Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción labora. *Fides Et Ratio*, 26(19), 49-76. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v26n26/v26n26_a04.pdf
- Ugarte, S., Dioses, J. y Alva, R. (2021). Resiliencia, Compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. *Sinergias Educativas*, 1(1), 1-10. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70396>
- Velásquez, A. y Cabañero, V. (2020). Un Análisis Exploratorio de la Relación entre Prácticas Organizacionales, Resiliencia y Aprendizaje Organizacional. *Acta de Investigación Psicológica*, 10(3), 1-13. <https://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v10n3/2007-4719-aip-10-03-7.pdf>
- Véliz, F. (2021). *Resiliencia organizacional*. Gedisa. <https://lc.cx/rEddCV>
- Veria, P. (2023). *Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121704>

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Resiliencia laboral	Capacidad de los trabajadores para adaptarse y hacer frente a las dificultades y desafíos que se presentan en el entorno laboral (Sánchez, 2021).	Se tuvo 14 ítems para medir la resiliencia laboral, siendo 11 ítems para competencia personal y 3 ítems para aceptación personal; la escala a utilizar fue la de tipo Likert, oscilando del 1 al 5 (Sánchez, 2021).	Competencia personal.	Autoconfianza.	Ordinal Donde: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3= A veces. 4= De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.
				Independencia.	
				Decisión.	
			Aceptación personal.	Perseverancia.	
				Adaptabilidad.	
				Flexibilidad.	
Perspectiva de la vida estable.					
Compromiso organizacional	El sentido de pertenencia que crea el trabajador frente al puesto donde labora; buscando realizar acciones que permitan alcanzar la mejora continua del trabajo que realiza (Amorós, 2007).	Se tuvo 18 ítems para medir la resiliencia laboral, siendo 6 ítems para cada dimensión; la escala a utilizar fue la de tipo Likert, oscilando del 1 al 5 (Amorós, 2007).	Compromiso afectivo	Sentimiento de permanencia.	Ordinal Donde: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3= A veces. 4= De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.
				Vinculación afectiva con la organización.	
				Solidaridad con los problemas de la organización.	
			Compromiso normativo	Deseos de permanencia.	
				Dificultad para conseguir un nuevo empleo.	
				Necesidad de poseer una fuente de ingreso.	
			Compromiso de continuidad	Sentimiento de obligación de permanencia.	
				Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización.	
				Sentimiento de retribución.	

2. Instrumentos de recolección de datos.

Resiliencia laboral / Compromiso organizacional

Elaboración propia

Fecha: _____

Investigadora: Yalta Huaman, Asunta Mercedes.

Objetivo del estudio: Determinar la influencia de la resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Confidencialidad: Todas sus respuestas serán manejadas con la más estricta confidencialidad y anonimato.

Beneficios: La información será utilizada y/o publicada solo con fines científicos y académico para la culminación de un estudio de investigación.

Indicaciones: Lea y marque la respuesta que usted considera correcta:

Opciones de respuesta:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	A veces	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

I. DATOS GENERALES

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: Menor de 30 años () De 30 a 45 años () De 46 a 60 años () De 61 años a más ()

Tiempo de servicio: menos de 10 años () 11 – 20 años () más de 21 años ()

Condición laboral: Nombrado () CAS () terceros ()

Grado académico: Licenciado () Magister () Doctor ()

Tiempo de servicio donde labora:.....

II. CUESTIONARIO

Resiliencia laboral						
N°	Preguntas	Opciones de repuestas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Competencia personal.					
1	Normalmente me las arreglo de una manera a otra en el trabajo.					
2	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado en el trabajo.					
3	En general, me tomo las cosas con calma en el trabajo.					
4	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez en el trabajo.					
5	Soy decidido en el trabajo.					
6	No me asusta sufrir dificultades en el trabajo porque ya los he experimentado en el pasado.					
7	Pongo interés en las cosas del trabajo.					
8	Puedo encontrar generalmente algo sobre lo que reírme en el trabajo.					
9	La seguridad en mi mismo me ayuda en los momentos difíciles del trabajo.					
10	En una emergencia soy alguien en quien la gente del trabajo puede confiar.					
11	Cuando estoy en una situación difícil en el trabajo, por lo general suelo entroncar una salida.					
	Dimensión 2. Aceptación personal.	1	2	3	4	5
12	Soy una persona disciplinada en el trabajo.					
13	Soy una persona con una adecuada autoestima.					
14	Mi vida tiene sentido con el trabajo que realizó.					

Compromiso organizacional						
N°	Preguntas	Opciones de repuestas				
		1	2	3	4	5
	D1. Compromiso afectivo					
1	Considero que invertí mucho en el hospital por eso no busqué otro trabajo.					
2	No considero adecuado renunciar al hospital.					
3	Renunciar al hospital es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
4	Permanecer al hospital es un asunto de necesidad como de deseo.					
5	Si renunciara al hospital considero que las opciones de conseguir algo mejor serian mínimas.					
6	Me hace feliz pensar en trabajar siempre en el hospital.					
	D2. Compromiso normativo					
7	Sentiría culpa si renunciará al hospital.					
8	Siento que el hospital merece mi lealtad.					
9	Siento propio cada problema que sucede en el área donde laboro.					
10	El compromiso que siento con el hospital es comúnmente bajo.					
11	No renunciaría al hospital porque me siento comprometido con los pacientes.					
12	Es hospital significa mucho para mí.					
	D3. Compromiso de continuidad	1	2	3	4	5
13	Considero que le debo mucho al hospital.					
14	No me siento parte del equipo de trabajo del hospital.					
15	No me siento cómoda con el equipo del área donde laboro.					
16	Si renunciará al hospital me arriesgo a la escasez monetaria.					

17	Considero difícil dejar de laborar en el hospital por motivos de fuerza mayor.					
18	No me siento emocionalmente unido al hospital.					

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: Resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: Determinar la influencia de la resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.

Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Además, para el desarrollo del conocimiento científico, toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética.

En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable. Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Yalta Huaman, Asunta Mercedes.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

ENCUESTADO

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADORA

Nombre: Yalta Huaman, Asunta Mercedes

Firma: _____ Fecha: _____

4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

(incluye pantallazo de Sunedu)

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Pamela Stephanie Flores Pimentel

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: 

Nombre completo del tesista: Yalta Huaman, Asunta Mercedes.

DNI: 42295034

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Pamela Stephanie Flores Pimentel			
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de formación académica	Clínica (X)	Social ()	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud			
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)		
DNI	45531565			
Firma del experto:				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Resiliencia laboral
Autor (a):	Adaptado de Sánchez y Robles (2015)
Objetivo:	Medir la variable resiliencia
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: competencia personal, D2: Aceptación personal.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) A veces, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto (70-57), Medio (56 -33), Bajo (14 -32)
Cantidad de ítems:	14
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Resiliencia laboral elaborado por Yalta Huaman, Asunta Mercedes en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Resiliencia

Definición de la variable: Resiliencia

Capacidad de los trabajadores para adaptarse y hacer frente a las dificultades y desafíos que se presentan en el entorno laboral (Sánchez, 2021).

Dimensión 1: Competencia personal

Definición de la dimensión:

La cual se refiere a la confianza y a la creencia en las propias habilidades y capacidades para enfrentar desafíos y lograr metas; una persona con alta competencia personal se siente capaz de manejar situaciones difíciles y confía en su capacidad para superar obstáculos (Kimble et al., 1992).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconfianza.	Normalmente me las arreglo de una manera a otra.	4	4	4	
	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado.	4	4	4	
	En general, me tomo las cosas con calma.	4	4	4	
Independencia.	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez.	4	4	4	
	Soy decidido.	4	4	4	
	No me asusta sufrir dificultades porque ya los he experimentado en el pasado.	4	4	4	
Decisión.	Pongo interés en las cosas.	4	4	4	
	Puedo encontrar generalmente algo sobre lo que reíme.	4	4	4	
	La seguridad en mí mismo me	4	4	4	

	ayuda en los momentos difíciles.				
Perseverancia.	En una emergencia soy alguien en quien la gente puede confiar.	4	4	4	
	Cuando estoy en una situación difícil, por lo general suelo entroncar una salida.	4	4	4	

Dimensión 2: Aceptación personal

Definición de la dimensión:

Esto implica tener una actitud positiva hacia uno mismo, con una sensación de valía personal y autoaceptación; es decir, una persona con alta aceptación personal se siente cómoda consigo misma, reconoce y acepta sus propias limitaciones, y tiene una actitud compasiva hacia sus propios errores y debilidades, buscando una mejora continua (Kimble et al., 1992).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptabilidad.	Soy una persona disciplinada.	4	4	4	
Flexibilidad.	Soy una persona con una adecuada autoestima.	4	4	4	
Perspectiva de la vida estable.	Mi vida tiene sentido.	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Pamela Stephanie Flores Pimentel

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: 

Nombre completo del tesista: Yalta Huaman, Asunta Mercedes.

DNI: 42295034

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Pamela Stephanie Flores Pimentel		
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica	Clinica (X)	Social ()	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud		
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
DNI	45531565		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor (a):	Yalta Huaman (2024)
Objetivo:	Medir la variable compromiso organizacional
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ambito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: Compromiso normativo, D2: Compromiso afectivo, D3: Compromiso de continuidad.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) A veces, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto (90-73), Medio (72 -43), Bajo (18 -42)
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Yalta Huaman, Asunta Mercedes en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Compromiso organizacional

Definición de la variable: Compromiso organizacional

El sentido de pertenencia que crea el trabajador frente al puesto donde labora; buscando realizar acciones que permitan alcanzar la mejora continua del trabajo que realiza (Amorós, 2007).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Definición de la dimensión:

Se hace referencia al apego emocional que sienten los empleados hacia la organización; este tipo de compromiso surge de la identificación y la conexión emocional con la organización, lo que lleva a una lealtad y un deseo genuino de contribuir al éxito de la misma (Meyer y Allen, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de permanencia.	Considero que invertí mucho en el hospital por eso no busqué otro trabajo.	4	4	4	
	No considero adecuado renunciar al hospital.	4	4	4	
Vinculación afectiva con la organización.	Renunciar al hospital es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
	Permanecer al hospital es un asunto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
Solidaridad con los problemas de la organización.	Si renunciara al hospital considero que las opciones de conseguir algo mejor serían mínimas.	4	4	4	
	Me hace feliz pensar en trabajar siempre en el hospital.	4	4	4	

Dimensión 2: Compromiso normativo

Definición de la dimensión:

Nace el sentimiento de la obligación moral que sienten los empleados hacia la organización; este tipo de compromiso surge de la creencia de mantenerse en la organización debido a un sentido de deber o responsabilidad (Meyer y Allen, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deseos de permanencia.	Sentiría culpa si renunciará al hospital.	4	4	4	
	Siento que el hospital merece mi lealtad.	4	4	4	
Dificultad para conseguir un nuevo empleo.	Siento propio cada problema que sucede en el área donde laboro.	4	4	4	
	El compromiso que siento con el hospital es comúnmente bajo.	4	4	4	
Necesidad de poseer una fuente de ingreso.	No renunciaría al hospital porque me siento comprometido con los pacientes.	4	4	4	
	Es hospital significa mucho para mí.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso de continuidad

Definición de la dimensión:

Se relaciona con la percepción de los empleados sobre el costo de abandonar la organización; incluye aspectos como la inversión personal, las oportunidades perdidas y la dificultad para encontrar un empleo igualmente satisfactorio en otra organización (Meyer y Allen, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de obligación de permanencia.	Consideró que le debo mucho al hospital.	4	4	4	
	No me siento parte del equipo de trabajo del hospital.	4	4	4	

Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización.	No me siento cómoda con el equipo del área donde laboró.	4	4	4	
	Si renunciará al hospital me arriesgo a la escasez monetaria.	4	4	4	
Sentimiento de retribución.	Considero difícil dejar de laborar en el hospital por motivos de fuerza mayor.	4	4	4	
	No me siento emocionalmente unido al hospital.	4	4	4	

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 24/03/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 12/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2014 Fecha egreso: 25/04/2015	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN RADIOLOGIA Fecha de diploma: 28/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2017 Fecha egreso: 30/06/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Giancarlo Ángel Cruzado Zorrilla

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: 

Nombre completo del tesista: Yalta Huaman, Asunta Mercedes.

DNI: 42295034

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Giancarlo Angel Cruzado Zorrilla		
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica	Clinica (X)	Social ()	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud		
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
DNI	43066334		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Resiliencia laboral
Autor (a):	Adaptado de Sánchez y Robles (2015)
Objetivo:	Medir la variable resiliencia
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ambito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: competencia personal, D2: Aceptación personal.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) A veces, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto (70-57), Medio (56 -33), Bajo (14 -32)
Cantidad de ítems:	14
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Resiliencia laboral elaborado por Yalta Huaman, Asunta Mercedes en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Resiliencia

Definición de la variable: Resiliencia

Capacidad de los trabajadores para adaptarse y hacer frente a las dificultades y desafíos que se presentan en el entorno laboral (Sánchez, 2021).

Dimensión 1: Competencia personal

Definición de la dimensión:

La cual se refiere a la confianza y a la creencia en las propias habilidades y capacidades para enfrentar desafíos y lograr metas; una persona con alta competencia personal se siente capaz de manejar situaciones difíciles y confía en su capacidad para superar obstáculos (Kimble et al., 1992).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconfianza.	Normalmente me las arreglo de una manera a otra.	4	4	4	
	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado.	4	4	4	
	En general, me tomo las cosas con calma.	4	4	4	
Independencia.	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez.	4	4	4	
	Soy decidido.	4	4	4	
	No me asusta sufrir dificultades porque ya los he experimentado en el pasado.	4	4	4	
Decisión.	Pongo interés en las cosas.	4	4	4	
	Puedo encontrar generalmente algo sobre lo que reíme.	4	4	4	
	La seguridad en mí mismo me	4	4	4	

	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles.	4	4	4	
Perseverancia.	En una emergencia soy alguien en quien la gente puede confiar.	4	4	4	
	Cuando estoy en una situación difícil, por lo general suelo entroncar una salida.	4	4	4	

Dimensión 2: Aceptación personal

Definición de la dimensión:

Esto implica tener una actitud positiva hacia uno mismo, con una sensación de valía personal y autoaceptación; es decir, una persona con alta aceptación personal se siente cómoda consigo misma, reconoce y acepta sus propias limitaciones, y tiene una actitud compasiva hacia sus propios errores y debilidades, buscando una mejora continua (Kimble et al., 1992).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptabilidad.	Soy una persona disciplinada.	4	4	4	
Flexibilidad.	Soy una persona con una adecuada autoestima.	4	4	4	
Perspectiva de la vida estable.	Mi vida tiene sentido.	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Giancarlo Ángel Cruzado Zorrilla

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre completo del tesista: Yalta Huaman, Asunta Mercedes.

DNI: 42295034

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Giancarlo Angel Cruzado Zorrilla
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI	43066334
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor (a):	Yalta Huaman (2024)
Objetivo:	Medir la variable compromiso organizacional
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: Compromiso normativo, D2: Compromiso afectivo, D3: Compromiso de continuidad.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) A veces, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto (90-73), Medio (72 -43), Bajo (18 -42)
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Yalta Huaman, Asunta Mercedes en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Compromiso organizacional

Definición de la variable: Compromiso organizacional

El sentido de pertenencia que crea el trabajador frente al puesto donde labora; buscando realizar acciones que permitan alcanzar la mejora continua del trabajo que realiza (Amorós, 2007).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Definición de la dimensión:

Se hace referencia al apego emocional que sienten los empleados hacia la organización; este tipo de compromiso surge de la identificación y la conexión emocional con la organización, lo que lleva a una lealtad y un deseo genuino de contribuir al éxito de la misma (Meyer y Allen, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de permanencia.	Considero que invertí mucho en el hospital por eso no busqué otro trabajo.	4	4	4	
	No considero adecuado renunciar al hospital.	4	4	4	
Vinculación afectiva con la organización.	Renunciar al hospital es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
	Permanecer al hospital es un asunto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
Solidaridad con los problemas de la organización.	Si renunciara al hospital considero que las opciones de conseguir algo mejor serían mínimas.	4	4	4	
	Me hace feliz pensar en trabajar siempre en el hospital.	4	4	4	

Dimensión 2: Compromiso normativo

Definición de la dimensión:

Nace el sentimiento de la obligación moral que sienten los empleados hacia la organización; este tipo de compromiso surge de la creencia de mantenerse en la organización debido a un sentido de deber o responsabilidad (Meyer y Allen, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deseos de permanencia.	Sentiría culpa si renunciará al hospital.	4	4	4	
	Siento que el hospital merece mi lealtad.	4	4	4	
Dificultad para conseguir un nuevo empleo.	Siento propio cada problema que sucede en el área donde laboro.	4	4	4	
	El compromiso que siento con el hospital es comúnmente bajo.	4	4	4	
Necesidad de poseer una fuente de ingreso.	No renunciaría al hospital porque me siento comprometido con los pacientes.	4	4	4	
	Es hospital significa mucho para mí.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso de continuidad

Definición de la dimensión:

Se relaciona con la percepción de los empleados sobre el costo de abandonar la organización; incluye aspectos como la inversión personal, las oportunidades perdidas y la dificultad para encontrar un empleo igualmente satisfactorio en otra organización (Meyer y Allen, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de obligación de permanencia.	Consideró que le debo mucho al hospital.	4	4	4	
	No me siento parte del equipo de trabajo del hospital.	4	4	4	

Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización.	No me siento cómoda con el equipo del área donde laboró.	4	4	4	
	Si renunciará al hospital me arriesgo a la escasez monetaria.	4	4	4	
Sentimiento de retribución.	Considero difícil dejar de laborar en el hospital por motivos de fuerza mayor.	4	4	4	
	No me siento emocionalmente unido al hospital.	4	4	4	

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334</p>	<p>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD EN RADIOLOGIA</p> <p>Fecha de diploma: 31/03/2010 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>
<p>CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334</p>	<p>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</p> <p>Fecha de diploma: 31/07/2007 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>
<p>CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334</p>	<p>BACHILLER EN ODONTOLOGÍA</p> <p>Fecha de diploma: 17/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 01/04/2014 Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>
<p>CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334</p>	<p>MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 07/03/2015 Fecha egreso: 17/09/2017</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PER</p>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Claudia Mirian Yalli Ramos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma:

Nombre completo del tesista: Yalta Huaman, Asunta Mercedes.

DNI: 42295034

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Claudia Mirian Yalli Ramos
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI	41453578
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Resiliencia laboral
Autor (a):	Adaptado de Sánchez y Robles (2015)
Objetivo:	Medir la variable resiliencia
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: competencia personal, D2: Aceptación personal.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) A veces, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto (70-57), Medio (56 -33), Bajo (14 -32)
Cantidad de ítems:	14
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Resiliencia laboral elaborado por Yalta Huaman, Asunta Mercedes en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Resiliencia

Definición de la variable: Resiliencia

Capacidad de los trabajadores para adaptarse y hacer frente a las dificultades y desafíos que se presentan en el entorno laboral (Sánchez, 2021).

Dimensión 1: Competencia personal

Definición de la dimensión:

La cual se refiere a la confianza y a la creencia en las propias habilidades y capacidades para enfrentar desafíos y lograr metas; una persona con alta competencia personal se siente capaz de manejar situaciones difíciles y confía en su capacidad para superar obstáculos (Kimble et al., 1992).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconfianza.	Normalmente me las arreglo de una manera a otra.	4	4	4	
	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado.	4	4	4	
	En general, me tomo las cosas con calma.	4	4	4	
Independencia.	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez.	4	4	4	
	Soy decidido.	4	4	4	
	No me asusta sufrir dificultades porque ya los he experimentado en el pasado.	4	4	4	
Decisión.	Pongo interés en las cosas.	4	4	4	
	Puedo encontrar generalmente algo sobre lo que reírme.	4	4	4	
	La seguridad en mí mismo me	4	4	4	

	ayuda en los momentos difíciles.				
Perseverancia.	En una emergencia soy alguien en quien la gente puede confiar.	4	4	4	
	Cuando estoy en una situación difícil, por lo general suelo entroncar una salida.	4	4	4	

Dimensión 2: Aceptación personal

Definición de la dimensión:

Esto implica tener una actitud positiva hacia uno mismo, con una sensación de valía personal y autoaceptación; es decir, una persona con alta aceptación personal se siente cómoda consigo misma, reconoce y acepta sus propias limitaciones, y tiene una actitud compasiva hacia sus propios errores y debilidades, buscando una mejora continua (Kimble et al., 1992).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptabilidad.	Soy una persona disciplinada.	4	4	4	
Flexibilidad.	Soy una persona con una adecuada autoestima.	4	4	4	
Perspectiva de la vida estable.	Mi vida tiene sentido.	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Claudia Mirian Yalli Ramos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:

Nombre completo del tesista: Yalta Huaman, Asunta Mercedes.

DNI: 42295034

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Claudia Mirian Yalli Ramos		
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica	Clinica (X)	Social ()	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud		
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
DNI	41453578		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor (a):	Yalta Huaman (2024)
Objetivo:	Medir la variable compromiso organizacional
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1: Compromiso normativo, D2: Compromiso afectivo, D3: Compromiso de continuidad.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) A veces, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto (90-73), Medio (72 -43), Bajo (18 -42)
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Yalta Huaman, Asunta Mercedes en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Compromiso organizacional

Definición de la variable: Compromiso organizacional

El sentido de pertenencia que crea el trabajador frente al puesto donde labora; buscando realizar acciones que permitan alcanzar la mejora continua del trabajo que realiza (Amorós, 2007).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Definición de la dimensión:

Se hace referencia al apego emocional que sienten los empleados hacia la organización; este tipo de compromiso surge de la identificación y la conexión emocional con la organización, lo que lleva a una lealtad y un deseo genuino de contribuir al éxito de la misma (Meyer y Allen, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de permanencia.	Considero que invertí mucho en el hospital por eso no buscó otro trabajo.	4	4	4	
	No considero adecuado renunciar al hospital.	4	4	4	
Vinculación afectiva con la organización.	Renunciar al hospital es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
	Permanecer al hospital es un asunto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
Solidaridad con los problemas de la organización.	Si renunciara al hospital considero que las opciones de conseguir algo mejor serían mínimas.	4	4	4	
	Me hace feliz pensar en trabajar siempre en el hospital.	4	4	4	

Dimensión 2: Compromiso normativo

Definición de la dimensión:

Nace el sentimiento de la obligación moral que sienten los empleados hacia la organización; este tipo de compromiso surge de la creencia de mantenerse en la organización debido a un sentido de deber o responsabilidad (Meyer y Allen, 1997).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deseos de permanencia.	Sentiría culpa si renunciará al hospital.	4	4	4	
	Siento que el hospital merece mi lealtad.	4	4	4	
Dificultad para conseguir un nuevo empleo.	Siento propio cada problema que sucede en el área donde laboro.	4	4	4	
	El compromiso que siento con el hospital es comúnmente bajo.	4	4	4	
Necesidad de poseer una fuente de ingreso.	No renunciaría al hospital porque me siento comprometido con los pacientes.	4	4	4	
	Es hospital significa mucho para mí.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso de continuidad

Definición de la dimensión:

Se relaciona con la percepción de los empleados sobre el costo de abandonar la organización; incluye aspectos como la inversión personal, las oportunidades perdidas y la dificultad para encontrar un empleo igualmente satisfactorio en otra organización (Meyer y Allen, 1997).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de obligación de permanencia.	Consideró que le debo mucho al hospital.	4	4	4	
	No me siento parte del equipo de trabajo del hospital.	4	4	4	

Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización.	No me siento cómoda con el equipo del área donde laboró.	4	4	4	
	Si renunciará al hospital me arriesgo a la escasez monetaria.	4	4	4	
Sentimiento de retribución.	Considero difícil dejar de laborar en el hospital por motivos de fuerza mayor.	4	4	4	
	No me siento emocionalmente unido al hospital.	4	4	4	

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>YALLI RAMOS, CLAUDIA MIRIAN DNI 41453578</p>	<p>LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD: RADIOLOGIA</p> <p>Fecha de diploma: 30/01/2006 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>
<p>YALLI RAMOS, CLAUDIA MIRIAN DNI 41453578</p>	<p>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</p> <p>Fecha de diploma: 04/07/2006 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>
<p>YALLI RAMOS, CLAUDIA MIRIAN DNI 41453578</p>	<p>MAESTRA EN SALUD PUBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 19/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 05/03/2009 Fecha egreso: 15/12/2011</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>

6. Otros anexos:

Matriz de consistencia

TÍTULO: Resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>General:</p> <p>¿En qué medida la resiliencia laboral influye en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿ En qué medida la resiliencia laboral influye en el compromiso afectivo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024?</p> <p>2. ¿ En qué medida la resiliencia laboral influye en el compromiso normativo de los</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de la resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la influencia de la resiliencia laboral en el compromiso afectivo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>2. Determinar la influencia de la</p>	<p>General:</p> <p>Ha. La resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>1. La resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso afectivo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>2. La resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso normativo de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>3. La resiliencia laboral influye significativamente en el compromiso de continuidad de los profesionales del</p>	Variable independiente: Resiliencia laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles/rangos
			Competencia personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconfianza. • Independencia. • Decisión. • Perseverancia. 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	Ordinal Likert 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= A veces 4= De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Bajo Medio Alto
			Aceptación personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad. • Flexibilidad. • Perspectiva de la vida estable. 	12,13,14		
			Variable dependiente: Compromiso organizacional				
Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de permanencia. 	1,2,3,4,5,6	Ordinal Likert	Bajo Medio			

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Variable independiente: Resiliencia laboral.

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14
1	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4
2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	2	3	4	2	3
5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5
6	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	5	5	3	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4
10	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
15	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
16	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4
17	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	2	4	5	4
18	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4

Confiabilidad del cuestionario resiliencia laboral:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.853	14

Estadísticas de total de elemento				
	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
Ítem 1	54,6500	31,713	,599	,837
Ítem 2	54,3000	35,063	,502	,845
Ítem 3	54,8500	37,187	,026	,877
Ítem 4	54,9500	34,261	,408	,849
Ítem 5	54,4000	33,726	,618	,839
Ítem 6	55,1000	32,095	,392	,858
Ítem 7	54,3000	34,958	,521	,845
Ítem 8	54,8000	33,537	,457	,847
Ítem 9	54,5000	31,842	,726	,831
Ítem 10	54,6000	30,674	,837	,823
Ítem 11	54,6500	31,608	,669	,833
Ítem 12	54,2500	34,408	,620	,841
Ítem 13	54,4000	32,779	,583	,839
Ítem 14	54,6500	34,661	,488	,845

Variable dependiente: Compromiso organizacional

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18
1	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
2	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
8	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
11	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
12	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
14	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
15	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
16	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5
19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Confiabilidad del cuestionario compromiso organizacional:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.874	18

Estadísticas de total de elemento				
	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
Ítem 1	75,20	33,116	,677	,862
Ítem 2	75,25	33,145	,550	,866
Ítem 3	75,45	32,366	,534	,866
Ítem 4	75,65	31,397	,676	,860
Ítem 5	75,40	34,463	,310	,876
Ítem 6	75,65	35,397	,121	,889
Ítem 7	75,05	34,576	,463	,869
Ítem 8	75,35	33,397	,521	,867
Ítem 9	75,25	33,566	,593	,865
Ítem 10	75,30	34,747	,390	,871
Ítem 11	75,50	32,789	,494	,868
Ítem 12	75,20	34,274	,472	,869
Ítem 13	75,10	32,937	,744	,860
Ítem 14	75,30	34,011	,518	,867
Ítem 15	75,50	32,789	,494	,868
Ítem 16	75,20	34,274	,472	,869
Ítem 17	75,10	32,937	,744	,860
Ítem 18	75,30	34,011	,518	,867

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad,

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Lima, 24 de mayo de 2024

Señora:

CRNL.SPNP

Lindaura SANTILLAN ALCAS

Jefe de la División de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del HN.PNP.LNS.

Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz Policía Nacional del Perú

Presente. –



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del tercer ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Resiliencia laboral en el compromiso organizacional de los profesionales del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Asunta Mercedes, YALTA HUAMAN
DNI N°42295034

CARTA DE AUTORIZACIÓN

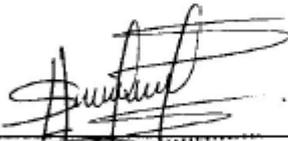
Yo Lindaura SANTILLAN ALCAS identificado con DNI 10770235, en mi calidad de Jefe de la División de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del HN.PNP.LNS. del área del Servicio de Radiología del Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz Policía Nacional del Perú con R.U.C N° 20504380077, ubicada en la ciudad de Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN, a la señorita Asunta Mercedes, YALTA HUAMAN. Identificado con DNI N°42295034, de la Carrera profesional de Tecnología Médica en Radiología, para que utilice la siguiente información de la empresa:

a fin de que sea elaborado, desarrollado y ejecutado en este nosocomio, en beneficio de la mejora en las atenciones de los pacientes del Departamento de Diagnóstico por Imágenes; tomando conocimiento que los resultados de dicha investigación estarán alojados en un repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, de acceso a todo el público, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional, Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, Trabajo académico, Otro (Proyecto de Investigación para optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o Mencionar el nombre de la empresa.



06-353219-0001
LINDAURA SANTILLAN ALCAS
CORONEL SPNP
DEL DEPARTAMENTO DE DIAGNOSTICO POR IMAGENES
HN. PNP. "LUIS N. SAENZ"
CALLE 10012 10001 PERU

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 que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante DNI:42295034

Tabla de prueba de normalidad.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Resiliencia laboral	0.493	51	0.000
Compromiso organizacional	0.426	51	0.000
Compromiso afectivo	0.407	51	0.000
Compromiso normativo	0.412	51	0.000
Compromiso de continuidad	0.398	51	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla, refleja la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, dicha prueba fue seleccionada porque la muestra fue mayor a 50 participantes. En ella se detalla una significancia (Sig.) < 0.05, siendo 0.000; por lo tanto, los datos se consideran de carácter no paramétrico, esto quiere decir que, la regresión logística ordinal es la prueba con la que se contrasta las hipótesis de la investigación.