



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Resiliencia y desempeño laboral del personal forense en una
entidad médico legal, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rodriguez Huanca, Carmen Geraldine (orcid.org/ 0009-0007-9359-7799)

ASESORES:

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

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/ 0000-0003-3188-3662)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA- PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "RESILIENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL FORENSE EN UNA ENTIDAD MÉDICO LEGAL, 2024", cuyo autor es RODRIGUEZ HUANCA CARMEN GERALDINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA DNI: 43550877 ORCID: 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 25-07-2024 23:47:57

Código documento Trilce: TRI - 0835271





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ HUANCA CARMEN GERALDINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "RESILIENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL FORENSE EN UNA ENTIDAD MÉDICO LEGAL, 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
CARMEN GERALDINE RODRIGUEZ HUANCA DNI: 40728629 ORCID: 0009-0007-9359-7799	Firmado electrónicamente por: CRODRIGUEZRO79 el 25-07-2024 09:46:28

Código documento Trilce: TRI - 0835272

Dedicatoria

A Dios, por guiar mis pasos, por llenar de bendiciones mi vida y hogar.

A mis queridos padres Gerardo y Lucia, por confiar en mí, por motivarme a ser mejor cada día. A mis hermanos Jaky y Jimmy; a mi sobrina Milagritos, por su apoyo incondicional cuando se los pido.

A mi hija, por es ese motor que me impulsa a ser mejor cada día, por acompañarme escuchando atentamente las clases. Te amo hijita.

Agradecimiento:

A mi casa de estudios de postgrado Universidad César Vallejo y a mi asesora Mg. Pacherras Ruíz Angélica Yolanda, por el tiempo, exigencia y motivación y la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

A la institución donde fue llevada a cabo la investigación, por las facilidades en su ejecución.

A los colegas quienes no dudaron en participar en la investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento:	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES:.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: “Nivel de resiliencia en los profesionales”	17
Tabla 2: “Nivel de desempeño profesional en los profesionales”	18
Tabla 3: “Correlación entre Resiliencia y desempeño laboral”	19
Tabla 4: “Correlación entre Resiliencia y trabajo en equipo”	20
Tabla 5: “Correlación entre resiliencia y responsabilidad laboral”	21
Tabla 6: “Correlación entre Resiliencia e identificación institucional”	22

Resumen

El trabajo de investigación aporta al objetivo de desarrollo sostenible N° 17 el cual es Alianzas para lograr los objetivos, promoviendo alianzas en la esfera pública y privadas aprovechando las experiencias para la obtención de recursos de las alianzas. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la influencia de la resiliencia en el desempeño laboral del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024, fue de tipo aplicada, nivel descriptivo de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, teniendo como población a 120 profesionales de dicha institución, donde los resultados demostraron una correlación positiva moderada entre la resiliencia y el desempeño profesional del personal forense y se concluye que la mejor gestión de la resiliencia tanto individual como organizacional podrá aumentar el desempeño laboral.

Palabras clave: Resiliencia, desempeño laboral, correlación.

Abstract

The research work contributes to sustainable development goal No. 17, which is Alliances to achieve the objectives, promoting alliances in the public and private spheres, taking advantage of experiences to obtain resources from the alliances. The main objective of this research was to determine the influence of resilience on the work performance of forensic personnel in a legal medical entity, Lima 2024; it was of an applied type, descriptive level of quantitative approach and correlational scope, having 120 professionals as a population. of said institution, where the results demonstrated a moderate positive correlation between resilience and the professional performance of forensic personnel and it is concluded that better management of both individual and organizational resilience can increase job performance.

Keywords: Resilience, job performance, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

La resiliencia es un factor importante para contrarrestar los efectos negativos del stress laboral en personal de salud, más aun en relación a la atención en el área forense los profesionales se convierten en la población más vulnerable enfrentando un cambio repentino y un nivel de estrés en el ambiente donde laboran, por lo que deben adecuarse, en torno a ello la exigencia es tener un nivel de salud mental y de resiliencia para afrontar ese desafío, en este entender la Organización Mundial de la Salud(OMS, 2021), publicó un documento sobre su posición relacionado a la generación de resiliencia en las instituciones de salud en relación a la seguridad sanitaria y a la cobertura de salud universal durante y después de la pandemia del covid-19, sin embargo no tomaron en cuenta a la resiliencia en el personal de la salud designados al área forense.

La capacidad de los trabajadores del área forense están sumergidos a ambientes estresantes casi a diario la realidad actual demuestra que estas situaciones no se limitan solo al plano laboral sino también a su vida cotidiana, pues la resolución práctica de dichos aspectos, depende de la propia resiliencia de dicha persona el mismo que aportará en reducir el estrés mejorando el bienestar psicológico y físico , por consiguiente la calidad del servicio prestado(Rodríguez, 2019). En la misma línea de investigación se manifiesta que los profesionales en el área forense que realizan sus labores habitualmente vinculado al Instituto de Medicina legal mantienen una resiliencia constante en este colectivo soportando incluso repercusiones sobre su salud misma, priorizando la satisfacción laboral además de controlar sus emociones(Andreu et al., 2023). Así mismo el trabajo forense es fundamental pues en este se centra el valor suficiente aportando con su conocimiento experto al procedimiento legal la misma que será útil para una decisión pues dichas decisiones se ajustan a derecho y sean al mismo tiempo útiles(Plana, 2019).

En América Latina constantes debates relacionado a la resiliencia frente al desempeño laboral dentro del círculo de la salud, se han vuelto más urgentes pues se destaca que estos esfuerzos deben apuntar no solo a la atención ambulatoria, sino también de garantizar la continuidad de estos profesionales en su entorno laboral para

así mejorar la atención de alta calidad (Morales et al., 2022). Cabe indicar que cuanto más favorable es el clima laboral más preponderante será el desempeño laboral ya que esto demostrará que los profesionales forenses se sientan menos estresados dentro de su entorno laboral. En contraposición los entornos donde la función de los profesionales no están claramente definidos promueven el conflicto dentro de los equipos especializados y generan aspectos de ansiedad insatisfacción o incluso la retirada voluntaria del trabajo actual (Córdoba, 2021).

En nuestro entorno nacional, el Ministerio de Salud (MINSA, 2021), ha destacado la importancia de la resiliencia para afrontar situaciones difíciles. Respecto de la resiliencia manifiestan que implica cualidades como la autoestima, la tolerancia a la frustración, la apertura, la flexibilidad y el sentido del humor. Se ha enfatizado que, la práctica de conductas resilientes ayuda a calmar las emociones y afrontar con una actitud realista y fortalecida los sentimientos de frustración. Además, una investigación en el Instituto Nacional de Salud Mental del MINSA ha resaltado que un factor determinante para afrontar situaciones de estrés es la resiliencia y que ponerla en práctica permite tener niveles de estrés bajos frente a situaciones adversas (INSM, 2023).

En ese sentido, en la entidad médico legal, se ha evidenciado un incremento de casos en el área forense así como también falta de personal forense (Defensoría del Pueblo, 2023), los profesionales de esta área trabajan directamente con los operadores de justicia y recae sobre ellos una fuerte presión social, ya que forman parte de los medios probatorios con los cuales hasta se puede condenar a una persona que comete actos delictivos, así mismo están en estrecha relación de trabajo con las víctimas de violencia, al momento de examen médico legal así también en contacto con los familiares de los fallecidos por causas violentas tanto de nacionales como de extranjeros, hecho que incrementa las situaciones adversas que los profesionales forenses enfrentan a diario, por lo cual contribuye al agotamiento del profesional y cuyo ambiente laboral debe ser óptimo para quienes realicen una labor científica y de interés criminalístico.

Así también la resiliencia conduce al desempeño laboral el cual generará conductas y juicios dirigidos a un fin y que determina la dirección persistencia e intensidad de las fuerzas internas personales que surgen de los forenses y su entorno para dar inicio a la continuidad de su labor y determinar así su ahínco e identificación para la institución donde laboran.(Mattos, 2019). A pesar de las afectaciones en torno a la contratación de dichos profesionales de la salud estos desempeñan su labor por convicción, es de notar que dicha labor realizada es riesgosa y a pesar de esto los trabajadores del área forense están expuestos a múltiples afectaciones en torno también a su salud no solo física, también emocional.

A razón de lo expuesto líneas arriba, se definió como problema general de la investigación, ¿En qué medida la resiliencia influye en el desempeño laboral del personal forense en una entidad médico legal, Lima, 2024? y como problemas específicos tenemos, ¿En qué medida la resiliencia influye con el trabajo en equipo del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024?, ¿ En qué medida la resiliencia influye con la responsabilidad laboral del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2023? y ¿ En qué medida la resiliencia influye con la identificación institucional del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024?.

Por otra parte, la justificación teórica se sustentará en los antecedentes académicos, las teorías de las variables de estudio y las normas legales que permitirán la profundización del conocimiento de la problemática que se enfrenta respecto a la resiliencia y al desempeño laboral. La justificación metodológica debido a que el desarrollo técnico y metodológico que se aplicará, facilitará investigaciones futuras en el planteamiento y desarrollo de sus informes. La justificación práctica del estudio, es que servirá para mejorar estrategias que se aplicaran para los niveles de resiliencia y por lo tanto en el desempeño laboral.

Debido a la importancia de la investigación se planteó como objetivo general de ésta investigación, determinar la influencia de la resiliencia en el desempeño laboral del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024; los específicos , determinar la influencia de la resiliencia con el trabajo en equipo del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024, determinar la influencia de la resiliencia con

la responsabilidad laboral del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024 y finalmente determinar la influencia de la resiliencia con la identificación institucional de los odontólogos.

Finalmente se planteará como hipótesis general que existe una relación significativa entre la resiliencia con desempeño laboral del personal forense, en una entidad médico legal, Lima 2024; y los específicos, existe una relación significativa entre la resiliencia con el trabajo en equipo en el personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024, existe relación relevante entre la resiliencia con la responsabilidad laboral del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024 y que existe relación significativa entre la resiliencia con la identificación institucional del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024.

A continuación, se detalla los antecedentes de investigación a nivel internacional, donde encontramos la investigación de Contreras et al. (2021), lograron establecer la relación, entre el desempeño laboral y la capacidad de resiliencia, la investigación realizada es de carácter cuantificada, correlacional y experimental fue llevado a cabo en México y Chile el cual se ejecutó evaluando la correspondencia entre la moral de actuar de los trabajadores y su desempeño profesional. Se analizaron 112 responsables de PYMES como cantidad de muestra y se obtuvieron conclusiones sobre la sobredimensión de la dedicación a la carrera y el aumento profesional en función de la moral de actuar de los trabajadores. La investigación concluyó que existió entre ambas variables una correlación positiva, lo que significa que una moral de actuar más altruista y responsable puede mejorar la satisfacción en el trabajo y el desempeño.

Así mismo la investigación de Liang y Cao (2021) amplió la investigación sobre la resiliencia en los trabajadores y la resiliencia mediante un enfoque no experimental. Los autores trabajaron con una muestra de 329 subordinados de diversas industrias, incluyendo tecnología, servicios y manufactura. A través de un cuestionario, demostraron una asociación positiva entre la resistencia enfocada en los sentimientos y en el problema, con efectos indirectos estadísticamente significativos. Concluyeron que la resiliencia de los trabajadores empezó con afrontar el problema y el esgrima a

través de las emociones, lo que influye en la resiliencia a nivel organizacional en las empresas chinas.

Del mismo modo la investigación realizada por Di Monte y su equipo en 2020 enfocaron su estudio en profesionales de la rama de salud, sus resultados incluyeron reiterancias y porcentajes para las dos variables materia de investigación, estudiaron la relación entre el agotamiento y las particularidades como la resiliencia, encontraron que el grupo que tenía mayores niveles de Bournout presentaban menor resiliencia y recomendaron la implementación de estrategias emocionales para afrontar el agotamiento en los trabajadores.

También los autores Hou et al. (2020), realizaron una investigación analizando la relación entre la complacencia laboral intrínseca, la resiliencia psicológica y el rendimiento laboral sus hallazgos indican que, la resiliencia psicológica y la satisfacción en la labores profesionales , tienen un poder significativo en el desempeño laboral; concluyendo en la importancia de establecer medidas y estrategias para orientar tanto la resiliencia como la satisfacción laboral intrínseca de los profesionales de la rama, se constituyen una oportunidad para mejorar formas eficaces de desempeño profesional.

Del mismo modo Morgan (2020), observó la relación entre la adversidad y la resiliencia. La cual se ha utilizado en la rama de la psicología, sin embargo ha tomado mucha importancia en las ciencias empresariales y hay normas ISO que lo prueban, la cual se da para fortalecer la adaptación al cambio y la gestión organizacional, los cuales son los retos más relevantes que presenta la cuarta revolución industrial. Además para futuras investigaciones recomiendan profundizar sobre cómo las habilidades para la resiliencia sirven de diagnóstico para determinar el nivel de la resiliencia en los trabajadores de las empresas, los gerentes y las organizaciones como un todo.

En el ámbito nacional, se evaluaron los estudios realizados por Verona (2022) quien en su investigación, descubrió que, la conexión entre las variables analizadas fue evidente; el modelo demostró que, el compromiso para laborar, actuó como mediador

parcial en la relación entre varios factores y el desempeño laboral. También encontraron que la variable satisfacción no fuera un facilitador en ésta relación. Además, se observó que el desempeño laboral estaba muy relacionado con la variable compromiso laboral más que con la satisfacción laboral.

De manera similar Mestanza (2022) en sus hallazgos confirma que más de la mitad de los encuestados cuentan con alta capacidad de resiliencia, al igual que en el rendimiento en el campo laboral. Sólo el 5% mostró una capacidad deficiente en ambas variables. Como conclusión, se determinó que la resiliencia de los enfermeros influyó positivamente en su desempeño laboral, lo que a su vez se reflejó en la calidad del servicio que brindaron. Estos resultados resaltan el valor de la resiliencia en el campo laboral, en especial en la labor asistencial de salud.

Igualmente el estudio de Casimiro (2022), centro su investigación en trabajadores de un nosocomio en diferentes a áreas de la misma, encuestando a 80 personas donde sus resultados demostraron que menos de la mitad de los participantes de la encuesta tenían un alto nivel de desempeño laboral y de resiliencia, mientras que entre el 12% y el 16% presentaron un bajo nivel en ambas variables. Estos hallazgos sugieren que existe un nexo entre la capacidad de afrontar dificultades y el desempeño profesional de los empleados en el hospital.

Según la investigación de Valdeiglesias (2022), encontró que el factor que afecta negativamente a la resiliencia es la ansiedad ante la muerte, esto en los trabajadores de una división de laboratorio criminalístico, esto indica una considerable correlación negativa. Estudió también otras dimensiones como el miedo al final de la vida, el miedo a la congoja y el temor a la muerte también afectan al personal de esa división de manera negativa.

De la misma manera Velezmoro (2021), realizó su investigación en una institución médico legal, los resultados de su investigación muestran que existe baja influencia del compromiso laboral con respecto al desempeño laboral, que el compromiso afectivo no impacta en el desempeño en su labor de los profesionales, respecto del compromiso de continuación si hay influencia mayor ya que saben que es la única

institución que presta este tipo de servicios y finalmente sobre el compromiso normativo hay baja influencia .

En cuanto a los modelos teóricos para la variable resiliencia, tenemos al modelo psicosocial en el desarrollo de Grotberg (1999), afirma que la resiliencia no solo implica resistir a las adversidades, sino también mejorar la fortaleza mental y emocional. Según este modelo, los individuos, ya sean niños, adolescentes o adultos, afrontan los desafíos adquiriendo elementos de resiliencia en cuatro fuentes caracterizados por el "yo tengo", "yo soy", "yo estoy" y "yo puedo". El modelo de Rutter sobre los factores de riesgo y protección establece que los ambientes favorables son beneficiosos para el desarrollo individual o grupal y pueden mitigar los efectos de escenarios desfavorables. Por otro lado, el factor de riesgo se refiere a la capacidad de actuar tempranamente para prevenir enfermedades o daños al conocer los eventos negativos y cambiar las condiciones que los causan.

El Modelo de desafío de Wolin y Wolin (1993), es un enfoque que explica la resiliencia a través de siete pilares o características que poseen la personas resilientes. Este modelo afirma que las fuerzas negativas no actúan de forma lineal en las personas, sino que se encuentran a una persona con la capacidad de superar e incluso ser transformadas por ellas. Estos pilares son: la introspección, la interdependencia, capacidad para relacionarse, iniciativa, creatividad, humor y moralidad.

El Modelo Bifactorial de Wadnild y Young(1993), es una teoría sobre la resiliencia humana, este modelo se compone de dos factores uno es la competencia personal y la aceptación de uno mismo; la competencia personal es la capacidad para manejar situaciones difíciles y resolver problemas, mientras que la aceptación de uno mismo es la capacidad para aceptar y adaptarse a las circunstancias es el equilibrio, maleabilidad y así sentir paz interior pese a escenarios adversos, dicha concurrencia de factores definen las 5 dimensiones, el primero centrado en la ecuanimidad, aspecto importante que equilibra el aprendizaje de la vida; la perseverancia, que define la resistencia y perseverancia que responda a contextos desalentadores o desánimo por deseos de autodisciplina y logro; la confianza otro de los principales elementos es comprender las experiencias y capacidades que se posee; y finalmente la satisfacción

individual, que implica la capacidad discernir el los aporte de cada individuo y el precio de la vida ; la pregunta que uno debe hacerse en forma constante está centrado en el sentimiento personal de simplemente manifestar estar bien sólo, además la satisfacción se construye con la independencia y el finalmente que somos únicos.

En cuanto a la variable desempeño laboral, podemos conceptualizar la teoría de Maslow (1943), hace referencia a la pirámide en el ámbito motivacional, el cual se emplea al campo laboral, se basa en que un individuos alcance un bienestar a nivel general desde la satisfacción de las necesidades primarias básicas hasta llegar a la autorrealización, (Eden, 2016). La pirámide se divide en 5 niveles fisiológicos, de seguridad, sociales, de estimación y de autorrealización. La seguridad personal, es el ambiente seguro donde laborar y la responsable de dotarla es la empresa; seguridad física, que no hagan daño físico ; afiliación, relacionado a interrelacionarse entre trabajadores ya sea amical, filial, afectivas y sociales; Es decir reconocimiento anhelado por la persona, que conlleva en algunos casos a ser reconocidos ante los demás, y a través de ella la aceptación social, por su pareja, familia y amistades , sentirse seguro consigo mismo y alcanzar la autorrealización; entendiendo esta última, es la punta superior en la pirámide; está ligado al crecimiento personal; es que implica que una persona logra la plena satisfacción en la totalidad de los aspectos, previamente es fundamental realizar actividades que nos hagan sentirnos cómodos para cubrir todas nuestras necesidades.

También tenemos la Teoría de Chiavenato (2016), quien refiere que un buen desempeño laboral se enfoca en el comportamiento del profesional el cual es fundamental para lograr los fines institucionales. Además, debemos tener en cuenta la interacción entre institución y profesional implica todo un proceso de reciprocidad, donde la entidad pública o privada realice ciertas cosas para con sus trabajadores, y el empleado responde bien en el trabajo y traduce buen desempeño en la ejecución de sus tareas. El desempeño laboral indudablemente está fijado por factores operativos y factores actitudinales de la persona.

En este sentido, se refiere que la importancia de la práctica o desenvolvimiento profesional basado en un examen permanente a los trabajadores en una entidad

pública o privada que se constituye como un elemento sustancial en la gestión del talento humano, actualmente la competitividad exige a las instituciones un mayor despliegue de programas y planes para ser mucho más eficaces y eficientes para así poder abrirse campo en el mercado siendo el empleado el pilar y así la entidad pueda funcionar adecuadamente, (Sánchez, 2016).

Evaluar el desempeño de un trabajador nos ayuda a conocer la capacidad y el rendimiento de manera individual acerca de los trabajadores además de contar con una información convirtiéndose en una base de datos que se pueden analizar e interpretar, la misma en que ayudan a Identificar y justificar la implantación de acciones orientadas al fortalecimiento de capacidades dirigida a los empleados , con la finalidad de cimentar la proporción entre desempeño y productividad; por otro lado es fundamental antes de ser evaluados los trabajadores deben ser notificados con las actividades que desempeñarán cada uno de los empleados y que posteriormente sean evaluados, estos pasos constituyen la mejor forma de realizar este tipo de acciones caracterizado por la claridad y sencillez; Una vez realizado las evaluaciones respectivas se deben de brindar las capacitaciones, premiar el esfuerzo o reconocimiento, además de implementar incentivos a los trabajadores con mayor nota, que permita motivar a siempre hacer las cosas bien y mejor cada día.

En ese sentido las teorías antes mencionadas podemos decir que la responsabilidad en materia laboral para la realización de tareas, indica la valoración de los factores externos al servidor lo cual favorecen el desempeño del mismo y la comprensión de las funciones. Respecto al trabajo en equipo, Koontz et al (2017), se trata de dos o más personas que trabajan de manera independiente y al consolidar se logra objetivos comunes. Los términos se refieren a la especificidad de las labores incluyendo a que los trabajadores compartan valores, preocupaciones o ideologías comunes.

En cuanto a los enfoques conceptuales la variable resiliencia, de acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud (2020), manifiesta que el valor que cualquier persona aprende con el pasar de los días, que se logra desarrollar a través de la vivencia de escenarios adversos o estresantes ocurridos durante la vida pasada y a

partir de ello obtenga aspectos positivos para revertir la situación o buscar una solución, esta fuerza en cada persona es distinta, algunas les tocó experimentar experiencias dolorosas, traumáticas, entre otras que más que amilanar permitieron fortalecerse emocionalmente y continuar con su vida; constituyéndose fundamental y de muchísima importancia para el ser ya que ha desarrollado mecanismos para aprender de los errores, el manejo de las emociones negativas, , suma fuerzas para enfrentar una situación adversa o las dificultades que uno afronta durante la vida, implica también adquirir destrezas y habilidades para manejar situaciones complicadas.

De la misma manera Rogel y Urquizo (2019) manifiestan que la resiliencia es una virtud o una capacidad que beneficiará directamente a las entidades a sobresalir ante problemas o situaciones difíciles; implica superar dificultades y fortalecer a la organización. Muchos caso lo comparan como la energía acumulada y pueda usar justamente en esos momento difíciles o al presentarse algún desafío y la resiliencia es baja cuando la energía es mínima, cuando se tiene agotamiento, el desaliento se arraiga, aparecen conflictos durante el proceso de ejecución de funciones traducidas en acciones a cargo del empleado tanto en su ámbito familiar y en el trabajo. Así mismo el Institute Hear Math (2017) señala que cuando se obtiene la energía del yo interior, se mejora la resiliencia y se puede superar cualquier situación adversa con el objetivo de liberar la energía de nuestro yo interior, lo que nos permite tomar buenas decisiones y recuperarnos rápidamente de una situación difícil.

La segunda variable a abordar es el desempeño laboral en cuanto a ello, Torres et al (2021), consideran que es la capacidad que desarrolla toda persona o ser humano logrando ejecutar su labor de manera sorprendente, realizando sus acciones con diligencia, cuidado, cumpliendo los procesos y procedimientos de la organización. Al respecto López et al (2018), expresa que se entiende como una habilidad que se desarrolla durante la vida todo individuo que realiza cualquier actividad o pericia para que contribuya o alcance a cumplir con los objetivos institucionales en un tiempo establecido, asimismo, se puede definir al desempeño laboral el despliegue, el esfuerzo constante por cumplir las funciones asignadas según el cargo ocupado; esta

variable puede ser objeto de influencia en relación a lo que suceda en el medio y ser diligentes.

Finalmente según Mateo (2021), comenta que el desempeño laboral viene a ser la el resultado de las acciones del trabajador en dirección a la exploración de sus consecuencias, límites y lograr el triunfo con eficacia, ello favoreciendo a la organización o a la entidad, para obtener tales objetivos, es necesario tener ejemplos que sean guía para el comportamiento particular y general para llegar al éxito de los mismos.

II. METODOLOGÍA

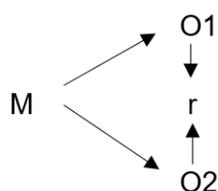
La investigación fue de tipo aplicada puesto que se buscará como propósito el de solucionar un problema. Así mismo se encargó de discernir el comportamiento de las variables para luego solucionar el objetivo planteado en la investigación (Hernández et al., 2014).

En relación al nivel, este fue descriptivo pues tuvo como objetivo describir las características esenciales de la resiliencia y desempeño profesional de los médicos y odontólogos en una entidad forense en Lima, es por ello que también se trató de un estudio retrospectivo, donde se utilizará criterios sistemáticos que permitieron establecer la estructura como el comportamiento de dichos fenómenos (Martínez, 2019).

La investigación se hizo el enfoque cuantitativo, debido a que se analizara las hipótesis; mediante el tipo correlacional ya que describió la relación concerniente a las variables que dará a conocer un aporte e información, además que este tipo de estudios logran ser medidos y cuantificables (Novoa, 2019). Respecto al diseño este fue correlacional, es así que un estudio de investigación correlacional tiende a describir la relación en uno o más grupos o subgrupos donde se describe las variables adicionadas en el estudio de investigación posterior a ello se estableció la relación entre ellas (Alzamora, 2018).

Referente al diseño de la investigación fue con un diseño no experimental y transversal, se buscó la conexión entre ambas variables (Vallejo, 2018).

Figura 1. *Esquema del diseño*



M: Muestra

O1: Resiliencia

O2: Desempeño laboral

r: correlación entre variables

Respecto a las variables, la independiente: resiliencia, es la capacidad del ser humano de enfrentarse a los diversos problemas de la vida para superarlas e incluso con lleva a su fortalecimiento y transformación para tener una vida plena con perspectiva realista del futuro a pesar de haber sufrido acontecimientos desafortunados y situaciones complicadas de vida o episodios traumáticos severos, esta capacidad conforme a la teoría cada uno de los seres humanos los poseemos y va evolucionando en cada ciclo de vida; pero, no todos tienen la capacidad para desarrollarla plenamente o aplicarla efectivamente en situaciones críticas (Vesga, 2013). Es un aspecto propio de la persona o de un individuo en el mismo que experimenta situaciones o sensaciones distintas desagradables e incluso situaciones de estrés ante ello el individuo es capaz de adaptarse frente a dicha circunstancias es así que este acto es un atributo dentro de la persona que para el efecto nocivo que fue generado por el estrés y promueve una nueva adaptación (González, 2018).

La mencionada variable fue medida a través de un cuestionario con preguntas cerradas, la misma que fue elaborada por la autora, en la misma que se estudiaron tres dimensiones las mismas que fueron: perseverancia, compromiso y tolerancia, las dimensiones pueden conceptualizarse como sus variables estas detallan el comportamiento de la de la variable de estudio por lo que pueden provenir de teorías (Soto, 2022).

En relación al estudio de la dimensión de perseverancia estuvo integrada por ocho preguntas dónde se comprobó los indicadores de adaptarse al cambio, la capacidad de recuperarse y la solución de conflictos, respecto a la dimensión de compromiso estuvo integrado por 10 preguntas dónde se comprobó los indicadores de identificación de los conflictos, la toma de decisiones y la adaptación, asimismo en relación a la última dimensión que es tolerancia, estuvo compuesto por ocho preguntas donde se comprobó los indicadores de manejo de emociones confianza y

autoestima. Los indicadores deben ser creados con un claro razonamiento de utilidad para resguardar la viabilidad de los datos y resultados más relevantes (Medrano, 2020). La escala de medición fue de tipo ordinal.

Respecto a la variable desempeño laboral, es la actitud de un individuo en el cargo que ocupa la cual depende del interés individual y factores condicionantes que determinarán el sacrificio y ahínco que esté dispuesto a realizar sin olvidar sus cualidades y la percepción del cargo que realiza (Ríos, 2020). De la misma manera el desempeño laboral es el rendimiento que desarrolla un trabajador frente a su empleador en un puesto de trabajo utilizando habilidades competentes teniendo actitudes que le permitan realizar de manera adecuada sus funciones laborales, (Muñoz, 2018).

Se utilizó un cuestionario elaborado por la autora, utilizando tres dimensiones concatenados los mismos que son el trabajo en equipo, responsabilidad e identificación. La definición operacional establece una serie de procedimientos describiendo aquellas actividades las cuales se deberán realizar para recibir las observaciones las mismas que indicarán la existencia de un concepto teórico (Hernández et al., 2009).

Dentro de la dimensión de trabajo en equipo, se tuvo los indicadores obtenidos como Interrelación multidisciplinaria, cumplimiento de acuerdos, para medir lo concerniente a la dimensión de responsabilidad, se tuvo los indicadores de cumplimiento diligente en el trabajo y la honestidad, finalmente para la identificación institucional medimos el respeto entre los trabajadores, participación activa en las actividades programadas y la lealtad en el trabajo, pues esto ayudara a crecer armónicamente dentro del área laboral. Finalmente la escala de medición será ordinal.

Así mismo, la población se trata del grupo de personas que establecen a una misma especie el cual reside en una misma jurisdicción o zona y en un determinado momento este núcleo de individuos o personas depende de la misma cantidad de recursos sufren de los efectos en relación a los factores ambientales e interactúan con facilidad

entre sí (Cabezas, 2021). De lo anterior citado es que para la investigación se contó con 120 profesionales entre médicos y odontólogos que laboran en la entidad.

En cuanto a los criterios de inclusión, fueron médicos y odontólogos que laboran en la entidad y los criterios de exclusión, fueron los profesionales que no desean participar de esta investigación.

A continuación a la muestra, nos referimos a un subconjunto de la población, nuestra muestra fue sumamente particular pues está direccionado a la materia del estudio de investigación (Rios M. B., 2018). La muestra estará determinada por un tipo propio compuesta por 120 profesionales forenses entre médicos y odontólogos; y se realizó mediante un censo ya que estuvo conformado por la totalidad de profesionales forenses médicos y odontólogos.

A continuación, para la técnica e instrumentos para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta en ambas variables y en cuanto al instrumento se utilizará el cuestionario para ambas variables. Los cuales fueron validados por tres expertos en gestión pública, encontrándose con un nivel de confiabilidad del 0.798.

Para los procedimientos, se solicitó una autorización mediante una carta a la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo (UCV), con el propósito de darle soporte al proyecto de investigación, así mismo admitida la autorización, se solicitó a una entidad forense, la autorización a razón de coordinar con el director encargado de dicha área, para facilitarnos la recolección de información para la elaboración y posterior desarrollo de la investigación, los mismos que fueron elaborados en Google forms, y que fueron distribuidos por un link, mediante el WhatsApp, y algunos de manera presencial, destinados a los trabajadores dispuestos a colaborar con la investigación, en el que se aplicó también un cuestionario con 25 preguntas para la variable resiliencia, y 15 preguntas para el cuestionario de la variable desempeño laboral.

Respecto al método para el análisis de datos, el análisis cuantitativo de datos fue realizada sistemático por computadora, dado que la mayor parte de instituciones

dedicadas a la investigación científica utilizan sistemas informáticos para archivar y analizar los datos recolectados (Tenorio, 2019)

Para realizar el procesamiento de la información recabada, se utilizó el programa de hoja de cálculo de Microsoft Excel que incluye la totalidad de la información obtenida por las herramientas o instrumentos utilizados y posteriormente se utilizó el software spss versión 26.

Así mismo para establecer la relación entre ambas variables de investigación se utilizó la una prueba estadística Rho de Spearman que permitió, determinar la correlación, así también los datos fueron sometidos a un análisis de tipo descriptivo mostrándolos a través de tablas.

A continuación nos referimos a los aspectos éticos, en la investigación, se respetó el código de ética impuesto por la UCV, asimismo los datos recolectados fueron anónimos ya que la finalidad fueron con fines netamente académicos primando la confidencialidad de dicha información, así también no serán manipulados erróneamente, para una mejor transparencia, se enviará un consentimiento informado para las encuestas donde figure la aceptación de cada participante.

La redacción de fue basándonos en las normas APA internacionales séptima edición y garantizar la originalidad se utilizó el programa Turnitin, para evitar y descartar cualquier tipo de plagio.

III. RESULTADOS

Luego del procesamiento de datos en el programa Excel, para ambas variables, se logró identificar frecuencias en los niveles de las dimensiones del variable desempeño laboral, así como identificar el nivel de correlación que existe entre ambas variables de estudio.

Resultados descriptivos

Variable 1: Resiliencia

Tabla 1

Nivel de resiliencia en los profesionales de la entidad médico legal 2024.

Niveles		f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	9,2	9,2	9,2
	Medio	33	27,5	27,5	36,7
	Alto	76	63,3	63,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS Statistics 26, según encuesta 2024.

Interpretación

Respecto al nivel de resiliencia que presentan los profesionales de la entidad médico legal y de acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta se tiene que en un 9.2% indica que el nivel de resiliencia es bajo, en un 27.5 % es medio y en un 63.3 % nivel alto de resiliencia.

Variable 2: Desempeño laboral.

Tabla 2

Nivel de desempeño profesional en los profesionales de la entidad médico legal 2024.

Niveles		f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	5,8	5,8	5,8
	Medio	17	14,2	14,2	20,0
	Alto	96	80,0	80,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS Statistics 26, según encuesta 2024.

Interpretación

Respecto al nivel de desempeño profesional que presentan los profesionales de la entidad médico legal y de acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta se tiene que en un 5,8% indica que el nivel de desempeño profesional es bajo, en un 14.2 % es medio y en un 80.0 % nivel alto.

Resultados inferenciales

Contrastando la hipótesis general:

H₁: Existe una relación significativa entre la resiliencia con desempeño laboral del personal forense, en una entidad médico legal.

Tabla 3

Correlación entre Resiliencia y desempeño laboral

			Resiliencia	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Fuente: IBM SPSS Statistics 26, según encuesta 2024.

De acuerdo a lo que evidencia la tabla3, se observa que se tiene suficiente evidencia estadística para inferir que la variable resiliencia se relaciona con la variable desempeño profesional con un p valor de 0.000; y teniendo, además, un grado de correlación positiva moderada según la prueba Rho de Spearman de 0,573; por lo tanto, aceptamos la hipótesis general planteada.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación significativa entre la resiliencia con el trabajo en equipo en el personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024.

Tabla 4

Correlación entre Resiliencia y trabajo en equipo.

		Resiliencia	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,972**
		N	,000
		120	120
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,972**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		120	120

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

Fuente: IBM SPSS Statistics 26, según encuesta 2024.

Según lo que se evidencia en la tabla 4, se observa que se tiene suficiente evidencia estadística para inferir que la variable resiliencia se relaciona con la dimensión trabajo en equipo con un p valor de 0.000; y se tiene, además, un grado de correlación positiva muy alta según la prueba estadística Rho de Spearman de 0,972; por lo que la hipótesis específica planteada se acepta.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H₁: Existe relación relevante entre la resiliencia con la responsabilidad laboral del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024

Correlaciones

Tabla 5

Correlación entre la resiliencia y responsabilidad laboral.

			Resiliencia	Responsabilidad laboral
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,0487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Fuente: IBM SPSS Statistics 26, según encuesta 2024.

Según lo evidenciado en la tabla 5, se observa que se cuenta con suficientes datos estadísticos para inferir que la variable resiliencia se relaciona con la dimensión responsabilidad laboral, con un p valor de 0.000; y se tiene, además, un grado de correlación positiva moderada según la Rho de Spearman de 0,487; por lo cual, aceptamos la hipótesis específica planteada.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H₁: Existe relación significativa entre la resiliencia con la identificación institucional del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024.

Tabla 6

Correlación entre Resiliencia e identificación institucional

			Resiliencia	IdentificacionInst itucional
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	-,566
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Identificacion institucional	Coefficiente de correlación	,566	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Fuente: IBM SPSS Statistics 26, según encuesta 2024.

Según lo visto en la tabla 6, se observa que se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que la variable resiliencia se relaciona con la identificación institucional con un p valor de 0.000, < a 0.50; teniendo además, según la Rho de Spearman de 0,566 ; un grado de correlación positiva moderada; por lo tanto, se acepta la hipótesis específica planteada.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación, se revisaron diversos aspectos relacionados a la capacidad de resiliencia y su relación con el desempeño, seguidamente se discuten los resultados obtenidos.

Refiriéndonos al objetivo general de la investigación, que busca encontrar la de la resiliencia en el desempeño laboral en los profesionales de la salud que se dedican al área forense, los resultados demuestran una correlación positiva moderada. Estos resultados evidencian que mientras se fortalezca más la capacidad de resiliencia, ésta influirá sobre el desempeño laboral en los profesionales entre médicos y odontólogos forenses de la entidad médico legal, estos resultados guardan relación con lo presentado por Contreras et al., (2021) quienes, en su investigación, lograron establecer un vínculo entre las variables resiliencia y desempeño laboral en empresas pymes, ya que a pesar de situación adversas que pasaron las empresas en tiempos de covid, lograron mantener y adaptarse y restablecer sus operaciones, a diferencia de la presente investigación donde se analizó directamente la capacidad de los profesionales de la salud dedicados al área forense, post pandemia, encontrándose que para un adecuado desempeño laboral es importante desarrollar la capacidad de resiliencia en el personal forense debido a los niveles de situaciones adversas a la que se enfrentan a diario.

Respecto a la variable resiliencia que se evidencia en los trabajadores de la entidad forense, observamos en la investigación realizada que un 9.2% el nivel de resiliencia es bajo, en un 27.5 % es medio y en un 63.3 % presentan un nivel alto. Lo que significa que la mayoría de los profesionales tienen un nivel alto de resiliencia, que asumen toda crisis o evento adverso como oportunidades para aprender, crecer y generar experiencia. En este sentido la investigación realizada por Di Monte y su equipo (2020), enfocaron sus resultados en reiterancias y porcentajes para las dos variables materia de investigación, también estudiaron la relación entre el agotamiento y las particularidades como la resiliencia, encontraron que el grupo que tenía mayores niveles de Bournout presentaban menor resiliencia y recomendaron la implementación de estrategias emocionales para afrontar el agotamiento en los

trabajadores. En nuestra investigación, encontramos que un porcentaje mínimo de la población estudiada, presenta bajos niveles de resiliencia lo que significaría trabajar en programas para mejorar esta capacidad para afrontar mejor las situaciones adversas.

Refiriéndonos a nuestra variable desempeño laboral en los trabajadores de la entidad médico legal, la cual la analizamos en sus tres dimensiones, encontramos que un 5,8% del nivel de desempeño profesional es bajo, en un 14.2 % es medio y en un 80.0 % nivel alto. Ello significa que el rendimiento de los profesionales en su mayoría es de calidad, con eficacia y eficiencia, un buen desempeño laboral también significa mayor productividad, un conocimiento de sus funciones especializadas traducido en experiencia. En relación a ello, la investigación de Verona (2022) en su investigación, encontró que el compromiso laboral actuó como mediador parcial en la relación entre el desempeño laboral y otros factores. En nuestra investigación encontramos un desempeño regular y bajo en un 20%, ya sea por falta de personal, generando una sobrecarga laboral en los profesionales, ya sea a por falta de equipamiento, u otros motivos , lo cual preocupa ya que hay la posibilidad de poner en riesgo la calidad de los resultados del trabajo , con consecuencias penosas.

De acuerdo al objetivo específico N° 1, sobre la relación de la resiliencia con el trabajo en equipo en el personal médico legal de la institución forense 2024, a través de los resultados inferenciales en la tabla n° 4, se determinó que la variable resiliencia se relaciona con la dimensión trabajo en equipo y según resultados estadísticos se demuestra la existencia de una relación significativa alta entre el trabajo en equipo y la resiliencia de los profesionales forenses. Los profesionales resilientes, trabajan en equipo, de tal modo que puedan pedir una opinión respecto a algún caso, hacer partícipes a los demás, buscando resaltar el equipo sin buscar el reconocimiento personal, para garantizar la calidad del servicio y de los resultados. Respecto a esto, Verona (2022) quien estudio el desempeño laboral, observó que el esta variable estaba muy relacionado con el compromiso laboral más que con la satisfacción laboral y que además las labores profesionales están anexados con la calidad del servicio. Nuestra investigación revela la estrecha relación del trabajo en equipo con la

resiliencia, niveles bajo de resiliencia influirán en un escaso compromiso laboral por lo tanto en una pobre calidad de los resultados.

En nuestra investigación se revela que la resiliencia es clave en los equipos de trabajo, dada esta razón es relevante cuidarlos, para evitar situaciones complicadas que hagan caer en estrés laboral y por lo tanto baja productividad y poca concentración, un trabajo en equipo que no sepa enfrentar las adversidades puede poner en peligro no solo la institución, sino también a los mismos profesionales y finalmente a los usuarios. En relación a ello lo señalado por, Hou et al. (2020), que, la resiliencia psicológica y la satisfacción en la labores profesionales, tienen un poder significativo en el desempeño laboral; concluyendo en la importancia de establecer medidas y estrategias para orientar tanto la resiliencia como la satisfacción laboral intrínseca de los profesionales de la rama, se constituyen una oportunidad para mejorar formas eficaces de desempeño profesional, así mismo resiliencia de grupo, es la combinación de una capacidad propia de a las desavenencias tanto de manera individual, como en sistemas sociales, complementándose con aprender de lo que pasó y buscar, de manera grupal, como convertir ese momento crítico en una oportunidad para el crecimiento.

De acuerdo al objetivo específico N° 2, existe relación relevante entre la resiliencia con la responsabilidad laboral del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024, con un grado de correlación positiva moderada; demostrando así que la responsabilidad, la ética en el trabajo y la resiliencia son pilares importantes para una carrera profesional exitosa y con valores, esta fusión permite a los trabajadores enfrentar desafíos con determinación y al mismo tiempo, mantener alto nivel de integridad, así como lo señala Rojas (2023), nos encontramos en un momento laboral cada vez más complejo, la resiliencia, la responsabilidad y ética no solo son virtudes personales valiosas sino también recursos esenciales para el éxito sostenible en cualquier campo laboral, como también la satisfacción en la labores profesionales, tienen un poder significativo en el desempeño laboral; de la misma manera que en nuestra investigación encontramos que la resiliencia influye y está en correlación con la responsabilidad laboral, concluyendo en la importancia de establecer medidas para orientar tanto la resiliencia como la responsabilidad de los profesionales de la rama.

Con respecto al objetivo específico 3, existe relación significativa entre la resiliencia con la identificación institucional del personal forense en una entidad médico legal, Lima 2024, encontramos que la variable resiliencia se relaciona con la identificación institucional teniendo, un grado de correlación positiva moderada; lo cual significa que la resiliencia en el personal está relacionado con la identificación institucional y respecto a ésta, un profesional identificado con su institución de trabajo generará una institución resiliente y las organizaciones que son resilientes se caracterizan por la deferencia a las personas que las conforman, más que a sus estructuras jurídicas, en consecuencia, tienen la capacidad de ofrecer seguridad (física y emocional), oportunidades de crecimiento y toma de decisiones a sus miembros, y aprovechar al máximo sus recursos y potencial para aprender, innovar y crecer como organizaciones. De esta manera Velezmoro (2021), quien realizó su investigación en una institución médico legal, señalando que es la única institución a nivel nacional que presta este tipo de servicios, los resultados de su investigación muestran que existe baja influencia del compromiso laboral con respecto al desempeño laboral, que el compromiso afectivo no impacta en el desempeño laboral de los trabajadores.

Además, debemos tener en cuenta la interacción entre institución y profesional implica todo un proceso de reciprocidad, donde la entidad pública o privada realice ciertas cosas para con sus trabajadores y el empleado responde bien en el trabajo y traduce buen desempeño en la ejecución de sus tareas. El desempeño laboral indudablemente está fijado por factores operativos y factores actitudinales de la persona, lo mencionado se sustenta en la Teoría de Chiavenato (2016), quien refiere que un buen desempeño laboral se enfoca en el comportamiento del profesional el cual es fundamental para lograr los objetivos institucionales.

Actualmente la competitividad exige a las instituciones un mayor despliegue de programas y planes para ser mucho más eficaces y eficientes para así poder abrirse campo en el mercado siendo el empleado el pilar y así la entidad pueda funcionar adecuadamente, todo ello en beneficio de los usuarios de los servicios. También es importante señalar que Morgan (2020), en su investigación, observó la relación entre la adversidad y la resiliencia, la cual ha tomado mucha importancia en las ciencias empresariales y hay normas ISO que lo prueban, la cual se da para fortalecer la

adaptación al cambio y la gestión organizacional, los cuales son los retos más relevantes que presenta la cuarta revolución industrial, en este sentido, se refiere que la importancia de la práctica o desenvolvimiento profesional basado en un examen permanente a los trabajadores en una entidad pública o privada que se constituye como un elemento sustancial en la gestión del capital humano,. Además, para futuras investigaciones recomiendan profundizar sobre cómo las habilidades para la resiliencia sirven de diagnóstico para determinar el nivel de la resiliencia en los trabajadores de las empresas, los gerentes y las organizaciones como un todo.

Adicionalmente y en relación a con nuestra población de estudio respecto de la ansiedad ante represalias, amenazas u otros ansiedad ante la muerte que afecta negativamente a la resiliencia por lo tanto al desempeño profesional, en este sentido la investigación de Valdeiglesias (2022), quien realizo su estudio en un laboratorio de criminalística, demostró que un factor que afecta negativamente a la resiliencia es la ansiedad ante la muerte, precisamente, lo que indica una considerable correlación negativa, en su investigación, estudió también otras dimensiones como el miedo al final de la vida, el miedo a la congoja y el temor a la muerte también afectan al personal de la división investigada de manera negativa.

Finalmente, en la investigación también se observó, respecto de las edades , baja resiliencia en los profesionales más jóvenes, en cuanto al sexo se observó que las mujeres tenían mayor nivel de resiliencia que los varones, en referencia a ello la investigación de Fínez-Silva et al. (2019), Indican que existen diferencias de acuerdo a la edad: donde los adultos son más resilientes que los adolescentes; y también de acuerdo al sexo, concluyeron que, en el grupo de adolescentes los del sexo masculino, son más resilientes que las mujeres, aunque las diferencias no son significativas, y en el grupo de adultos, las mujeres son más resilientes que los varones.

V. CONCLUSIONES:

Primero. Se determinó una correlación positiva moderada entre la resiliencia y el desempeño profesional del personal forense entre médicos y odontólogos de una entidad médico legal de Lima 2024, (0,573** con un p de $0.000 < 0.05$). Por lo cual se infiere que la gestión de la resiliencia tanto individual como organizacional podrá aumentar el desempeño laboral.

Segundo. Se determinó un grado de correlación positiva muy alta entre la resiliencia con la dimensión trabajo en equipo del personal forense entre médicos y odontólogos de una entidad médico legal de Lima 2024, (0,972** y un p valor de 0.000); por lo cual podemos decir que la resiliencia del personal forense para el trabajo en equipo es relevante para resaltar el mismo para garantizar la calidad del servicio y de los resultados.

Tercero. Se determinó un grado de correlación positiva moderada entre resiliencia con la dimensión responsabilidad laboral del personal forense entre médicos y odontólogos de una entidad médico legal de Lima 2024, (0,487** con un p valor de 0.000); por lo que podemos inferir que la resiliencia, la responsabilidad y ética no solo son virtudes personales valiosas sino también recursos esenciales para el éxito sostenible en la institución forense.

Cuarto. Se determinó un grado de correlación positiva moderada entre la resiliencia con la identificación institucional del personal forense entre médicos y odontólogos de una entidad médico legal de Lima 2024, (0,566** con un p valor de 0.000); por cuanto inferimos que la las capacidades de resiliencia influye en una mejor identificación institucional de tal manera que esto, genera una institución resiliente permitiendo a los profesionales aprender, innovar y crecer como institución.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda a la Jefatura Nacional de la entidad forense, el fortalecimiento de la capacidad de resiliencia, fomentando el liderazgo efectivo, transparencia, colaboración y responsabilidad; el cual ha tenido éxito aplicado en una empresa de seguros de Lima, donde fueron aplicadas orientado a asegurar la continuidad de entrega de los servicios de calidad a los ciudadanos, incluso ante situaciones adversas.

Segundo. Se recomienda a los encargados de recursos humanos de la institución, fomentar, fortalecer y desarrollar las actividades que mejoren las habilidades de trabajo en equipo, aplicando el liderazgo participativo; esto demostró su efectividad en una empresa de metalmecánica quienes lo pusieron en práctica, a través de ejecución de actividades de entrenamientos periódicos.

Tercero. Se recomienda a los directivos de la entidad, establecer y determinar estrategias que incentiven el compromiso laboral del personal forense, fortaleciendo la comunicación abierta, empática, proporcionando oportunidades de desarrollo y estableciendo formas de reconocimientos y recompensas, estrategias las cuales demostraron su efectividad aplicados en una empresa bancaria en Lima, mejorando sustancialmente los niveles de resiliencia con el fin de mejorar la responsabilidad profesional por tanto el desempeño laboral y alcanzar su consolidación.

Cuarto. Se recomienda a los directivos de la entidad forense, a implementar el liderazgo con estilo emotivo libre, liderazgo racional y generativo racional, los cuales fueron relevantes cuando se aplicó en una institución educativa de Lima, lo que permite internalizar la pertenencia, valor laboral y relevancia en la empresa.

Quinto. Finalmente recomendamos realizar actividades de investigación para profundizar sobre cómo las habilidades para la resiliencia sirven de diagnóstico para determinar los niveles de desempeño laboral en los profesionales, ya sea a nivel operativo y gerencial, enfocándose en resultados y orientación al ciudadano, es decir enfocarse en entregar bienes, servicios y normas que solucionen los problemas y necesidades de los ciudadanos.

REFERENCIAS

- Alzamora, L. (2018). *Tipo de investigación no experimental y la investigación*. centro de capacitacion de Una investigacion cientifica de Madrid.
- Andreu, M. E., Ilorca, J. L., & Pillecir, M. (2023). *Burnout syndrome and its consequences among forensic personnel*. Valencian Institute of Safety and Health at Work.
- Becker, A. (2021). *Definition of antecedents and consequences of commitment*. Fedra Research Group.
- Cabezas, G. (2021). *Concepto de la población en una investigación científica cuantitativa*. Universidad de Madrid.
- Ceneval, G. (2019). *Monografía sobre trabajo en equipo*. Universidad de Nuevo Leon.
- Coloma, W. (2019). *Conceptual approach to job performance*. Iuridics & Cosmos.
- Contreras, J., Cruz, D. v., & Gamarra, R. A. (2021). *Resilience and performance of SMEs in the era of covid 19*. Sky.
- Córdoba, S. Z. (2021). *La relación laboral frente a la resiliencia voluntaria*. Universidad de Santiago de Chile.
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Defensoria del Pueblo. (2023). <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-advierte-falta-de-personal-y-equipamiento-en-unidad-medico-legal/>.
- Di Monte, C., Monaco, S., Mariani, R., & Di Trani, M. (2020). *From resilience to burnout: psychological features of Italian general practitioners during COVID-19 emergency*. *Frontiers in Psychology*, 11(2476), 1-9.

https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.567201/full?fbclid=IwAR0dlxhaUMyDMal15NeB5xQSC9rfWLKeoH_Nv-oY_OVlekP9nVPH76KRLMo

- Durand, J., Mendoza, J., Chavez E. y Rios , Cl. (2022), Resiliencia individual, organizacional y comunitaria del docente en contextos vulnerables.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/656/6563541007/html/>
- Liang, F. y Cao, C. (2021). Linking Employee Resilience with Organizational Resilience: The Roles of Coping Mechanism and Managerial Resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 14.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S318632>
- Forgas, R. C. (2022). *Resilience at work, a bubble of changes in the work environment*. International University of Rioja.
- González, Z. O. (2018). *Concepto de resiliencia desde la diferenciación de otros constructos escuela y enfoques*. Oficina científica electrónica de ciencias humanas.
- Hernández, C., Fernández, M., & Baptista, C. (2020). *Operacionalización de las variables en una investigación científica*. Instituto nacional de investigación científica.
- Hernández, J., Porto, D., alcides, J., & Vázquez, I. (2021). *Important aspects about the basic type of scientific research*. University of Barcelona.
- Hou, J., He, Y., Zhao, X., Thai, J., Fan, M., Feng Y., & Huang L. (2020). The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: a nationwide study in China.
- INSM. (07 de Febrero de 2023). www.insm.gob.pe. Obtenido de <https://www.insm.gob.pe>:
<https://www.insm.gob.pe/institucional/institucional.html>
- LLorca, L. (2023). *Consequences among forensic personnel in relation to shame and guilt*. University of Valencia.

- Martínez, C. S. (2019). *El proceso de la investigación científica*. Universidad de salamanca. Obtenido de [ile:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet- MetodologiasDelInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet- MetodologiasDelInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592.pdf)
- Mattos, C. (2019). *The perseverance of health professionals in their job function*. National Naludes Center.
- Medrano, J. E. (2020). *Indicadores cuantitativos y reflexiones que anteceden a su implementación*. Instituto Vasco de competitividad científica.
- Mendez, C. (2020). *Definicion de Perceverancia en lo Social*. Diccionario de terminos basicos .
- MINSA. (20 de Enero de 2021). *Minsa.gob.pe*. Obtenido de Ministerio de salud Peru: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- Monteagudo, B. M. (2023). *Resilience and work performance of nurses in Brazil*. Interamerican Open University.
- Morales, J. (2018). *Magazine of Basic Terms in Labor Law*. Gazette of Labor Sciences.
- Morgan, J. (2021). *La resiliencia y su relación con el desempeño laboral*. Revista Fidelitas.
- Muñoz, M. M. (2018). *Concepto sobre el desempeño laboral a nivel mundial*. Universidad de Cordova.
- Noriega, J. J. (2020). *Importance of resilience in the face of the current work situation*. University of Loja.
- Novoa, C. A. (2019). *Quantitative research methodology and its scope*. University Foundation of the Andean Area.
- Núñez Espinoza, Juan Felipe. (2020). Estructura social y resiliencia en instituciones mexicanas de investigación agropecuaria. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 65(240), 25-63. Epub 28 de febrero de 2021. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.68597>

- OMS. (21 de November de 2021). *Publications World Health Organization*. Obtenido de iris.who.int: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/346533/WHO-UHL-PHC-SP-2021.01-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, S. (2020). *Definición conceptual sobre la resiliencia institucional*. Estudios jurídicos Garcés.
- Oviedo, C. A. (2020). *La pirámide de Maslow*. Escuela de organización industrial.
- Quichiz, C. (2021). Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmeccánica de Lima, 2021 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82942>
- Pérez, M. M. (2023). *Estrés laboral en el personal de salud europeo*. Instituto mental de la salud España.
- Plana, J. C. (2019). *Social workers in the forensic team*. Institute of Legal Medicine of Aragon.
- Ramírez, J. M. (2020). *El proceso de la investigación científica cuantitativa*. Universidad nacional mayor de san Marcos.
- Ramirez, S. (2021). *The importance of legal medical expertise in those deprived of liberty*. Scielo.
- Ramos, S. F. (2021). *Relationship between resilience and work and professional performance*. Lima University.
- Rios, C. H., Morales, R. F., & Núñez, S. C. (2022). *Building resilient health systems in Latin America*. World Bank Group.
- Rios, M. B. (2018). *La muestra de una poblacion materia de estudio*. Universidad de Quito.
- Ríos, M. M. (2020). *Conceptual approach to the aspect of national job performance*. Costa Rica university.

- Rodríguez, A. (2019). *Resilience in health workers in a forensic unit*. Lisandro Alvarado Central Western University.
- Saldaña, R. (2020). *Terminos Basicos respecto al entorno Institucional*. Camara de relaciones Sociales.
- Sánchez, A. S. (2016). *Actions of workers in a public and private entity*. National University of San Marcos.
- Soto, C. A. (2022). *Variables dimensiones e indicadores en una tesis*. Centro de aprendizaje tesisciencia. Obtenido de <https://tesisciencia.com/wp-content/uploads/2018/08/articulo-variables-dimensiones-indicadores-de-una-tesis.pdf>
- Sperber, C. (2022). *Tolerar es educar para una labor en conjunto*. Instituto Mexicano de Ciencias Sociales.
- Tenorio, F. (2019). *Method for the analysis of quantitative data in an investigation*. Annual Research Program.
- Valdeiglesias J.C. (2022). *Ansiedad ante la muerte y resiliencia laboral en el personal de una división de laboratorio criminalístico PNP, Lima 2022* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV ([orcid.org/ 0000-0001-5290-7534](https://orcid.org/0000-0001-5290-7534)).
- Vesga, C. G. (2013). *Desarrollo teórico de la resiliencia y su pronta aplicación en situaciones difíciles*. Ecielo. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2013000100003
- Velezmoro Montes, Y. W., & Solorzano Zavala, J. R. (2022). *Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5), 3826-3867. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361.

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

Villasmil, J. R. (2023). *Revista arbitrada interdisciplinaria de ciencias de la Salud y vida*. Universidad Nacional experimental Francisco de Miranda.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: RESILIENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Resiliencia	La resiliencia es como la capacidad de un individuo o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse positivamente a pesar de las dificultades condiciones de vida y más aún de salir fortalecidos y ser transformados por ellas. (Ortega, 2020)	Es la capacidad del personal profesional de Medicina legal en el área forense relacionado a superar situaciones complicadas Las mismas que se medirán A través de un cuestionario de 25 preguntas	Perseverancia	Solución de conflictos	1)Totalmente en desacuerdo 2)En desacuerdo 3)Parcialmente en desacuerdo 4)Indiferente 5)Parcialmente de acuerdo 6)De acuerdo 7)Totalmente de acuerdo
				Adaptación al cambio	
				Capacidad de recuperación	
			Compromiso	Adaptación	
				Toma de decisiones	
				Identificación del conflicto	
			Tolerancia	Confianza	
				Autoestima	
				Manejo de emociones	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	El desempeño laboral se relacionado con ciertos aspectos individuales y colectivas el desempeño laboral puede clasificarse en dos tipos desempeño intrínseco y desempeño extrínseco. El Desempeño intrínseco se refiere a la motivación que viene desde el interior de un individuo más que de cualquier recompensa del exterior, mientras que el desempeño extrínseco se direcciona a la motivación que deviene del exterior del individuo como el dinero o las calificaciones(Coloma, 2019)	Son acciones observadas en los trabajadores que son importantes para los objetivos de la organización y que pueden medirse por su nivel de contribución a la entidad para lograr resultados anhelados por la institución para satisfacer necesidades y el crecimiento, Serán medidos en un cuestionario de 15 ítems.	Trabajo en equipo	Interrelación multidisciplinaria	1) Totalmente en desacuerdo 2) en desacuerdo 3) indiferente 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
				Cumplimiento de acuerdos	
			Responsabilidad	Cumplimiento diligente en el trabajo honestidad	
				Identificación institucional	
			Participación activa en las actividades programadas		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Resiliencia				
¿De qué manera se relaciona la resiliencia con el desempeño laboral de los odontólogos en una entidad forense, Lima, 2024?	Determinar de qué manera se relaciona la resiliencia con el desempeño laboral de los odontólogos en una entidad forense, Lima, 2023.	Existe relación entre la resiliencia con desempeño laboral de los odontólogos en una entidad forense, Lima, 2023.	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Perseverante	Solución de conflictos Adaptación al Cambio Capacidad de Recuperación	1,2,3,4 ,5,6,7, 8,9	1) Totalmente en desacuerdo 2) en desacuerdo 3)parcialmente en desacuerdo 4) indiferente 5)parcialmente de acuerdo 6) De acuerdo 7) Totalmente de acuerdo	
			Compromiso	Adaptación Toma de decisiones Identificación del conflicto	10,11, 12,13, 14,15, 16,17		
tolerancia	Confianza Autoestima Manejo de emociones	18,19, 20,21, 22,23, 24,25					
¿De qué manera se relaciona la resiliencia con la calidad en el trabajo, de los odontólogos?	Determinar de qué manera se relaciona la resiliencia con calidad en el trabajo de odontólogos.	Existe relación entre la resiliencia con la calidad en el trabajo de los odontólogos.	Variable 2: desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Trabajo en equipo	Interrelación multidisciplinaria Cumplimiento de acuerdos	1,2,3, 4,5	1) Totalmente en desacuerdo 2) en desacuerdo 3) indiferente 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo	
¿De qué manera se relaciona la resiliencia con la responsabilidad laboral de los odontólogos?	Determinar de qué manera se relaciona la resiliencia la responsabilidad laboral de los odontólogos.	Existe relación entre la resiliencia con la responsabilidad laboral de los odontólogos.					

¿De qué manera se relaciona la resiliencia con la identificación institucional de los odontólogos?	Determinar de qué manera se relaciona la resiliencia con la identificación institucional de odontólogos	Existe relación entre la resiliencia con la identificación institucional de los odontólogos.	Responsabilidad	Cumplimiento diligente en el trabajo Honestidad	6.7.8. 9.10		
			Identificación institucional	Respeto entre los trabajadores Participación activa en las actividades programadas	11,12, 13,14, 15		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Tipo: Aplicada	POBLACIÓN: 120 ,médicos y odontólogos forenses	Técnicas: Encuesta	DESCRIPTIVA
Nivel: Descriptivo		TIPO DE MUESTRA:	Instrumento: cuestionario con preguntas cerradas para ambas variables
Enfoque : cuantitativo			
Diseño: correlacionar			
Método: Hipotético deductivo			

CUESTIONARIO DE RESILIENCIA

En este entender se presentará una serie de conjunciones que demuestren las situaciones de su vida cotidiana laboral dentro de la institución forense para lo cual tiene que elegir una respuesta que se acerque lo más posible a lo que haya visto o experimentado en su área de trabajo recuerde que no hay respuestas buenas o malas debe leer con mucha atención cada una de las preguntas formuladas y posteriormente las contestará lo más sinceramente posible debe tener en cuenta la escala de calificaciones

- 1) Totalmente en desacuerdo
- 2) en desacuerdo
- 3) parcialmente en desacuerdo
- 4) indiferente
- 5) parcialmente de acuerdo
- 6) De acuerdo
- 7) Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5	6	7
1. Cuando planeo algo lo realizo.							
2. Generalmente me las arreglo de una manera u otra.							
3. Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas.							
4. Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas.							
5. Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo.							
6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas al mismo tiempo.							
7. Usualmente veo las cosas a largo plazo.							
8. Soy amigo(a) de mí mismo(a).							
9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.							
10. Soy decidido(a).							
11. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.							
12. Tomo las cosas una por una.							
13. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.							
14. Tengo autodisciplina.							
15. Me mantengo interesado(a) en las cosas.							

16. Por lo general encuentro algo de que reírme.							
17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.							
18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.							
19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.							
20. Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.							
21. Mi vida tiene significado.							
22. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.							
23. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.							
24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.							
25. Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.							

CUESTIONARIO DE SEMPEÑO LABORAL

Debe leer con mucha atención cada una de las preguntas formuladas y posteriormente las contestará lo más sinceramente posible debe tener en cuenta la escala de calificaciones

- 1) Totalmente en desacuerdo
- 2) en desacuerdo
- 3) indiferente
- 4) De acuerdo
- 5) Totalmente de acuerdo

N°		Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN1.Trabajo en equipo						
1	Ha fracasado alguna vez su equipo en la consecución de un objetivo laboral					
2	Percibe usted situaciones de riesgo que perjudique el cumplimiento de su trabajo					
3	Considere usted que el aumento de producción altera la calidad de servicio que ofrece					
4	Considere usted que el trabajo en equipo portal es el área de servicio donde pertenece					
5	Considera usted que la cuenta con el equipamiento necesario brinda un buen servicio					
DIMENSIÓN2.responsabilidad						
6	Considere usted que se caracteriza por ser un colaborador puntual en su trabajo					
7	Se considera usted capaz de tomar propias decisiones en la resolución de los problemas laborales					
8	Se considera usted capaz de crear nuevos ejercicios y técnicas que ayuden a la recuperación de su usuario					
9	Considere usted aprender nuevas ideas son necesarias para realizar su trabajo					
10	Considere usted que su trabajo demanda mayor responsabilidad que otras áreas					
DIMENSIÓN3.Identificación institucional						

11	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardar la para nosotros					
12	En el área mantenemos una buena relación Permanentemente entre los trabajadores					
13	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la Institución.					
14	En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto lo sobjetivos esperados					
15	En esta Institución existe individualismo y la cooperación es pobre					

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

.....

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2024, aula 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 y Desempeño Laboral Del Personal Forense, En Una Entidad Médico Legal, 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.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Rodriguez Huanca Carmen Geraldine
DNI N°

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por la tesista Carmen Geraldine Rodriguez Huanca 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 El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1Alto nivel

2 Moderado nivel

- 3 Bajo nivel
- 4 No cumple con el criterio
- 5 Cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Resiliencia

Definición de la variable:

La resiliencia es como la capacidad de un individuo o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse positivamente a pesar de las dificultades.

Dimensión 1: perseverancia

Definición de la dimensión:

De acuerdo a lo expuesto por (Mendez, 2020) es la cualidad de la capacidad destinada a fortalecer aquello que uno aspira y seguir adelante a pesar de las dificultades los obstáculos e incluso el desánimo sin rendirse o abandonar dicho objetivo insistentemente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Solución de conflictos	1	4	4	4	Ninguna
Adaptación al Cambio	2	4	4	4	Ninguna
Capacidad de Recuperación	3-5	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2: Compromiso

Definición de la dimensión:

De acuerdo con(Becker, 2021)El compromiso se genera cuando en una persona se estriba el pensamiento para la realización de un objetivo y para el mantenimiento de ciertos intereses el mismo que permanece consistente en una línea de actuación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación	6-7	4	4	4	Ninguna
Toma de decisiones	8-9	4	4	4	Ninguna
Identificación del conflicto	10	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Tolerancia

Definición de la dimensión:

El autor (Sperber, 2022) señala que la tolerancia es abstenerse de intervenir en las acciones y opiniones de otras personas cuando esas opiniones nos parezcan insoportables o no concuerdan con nuestro punto de pensar y de analizar, Esto con el objetivo de promover y mantener la armonía del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	11	4	4	4	Ninguna

Autoestima	12-13	4	4	4	Ninguna
Manejo de emociones	14-15	4	4	4	Ninguna

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

El autor (Alles, 2016) señala que el procedimiento de evaluación del quehacer profesional permite valorar de manera detallada y exhaustiva el desempeño de cada uno de los colaboradores de una entidad, considerando todos los aspectos que son relevantes para la organización. Esto implica realizar una evaluación completa y sistemática de cada uno de los aspectos que se consideran importantes para la institución, tales como el cumplimiento de metas, la eficiencia en la utilización de recursos, la calidad del trabajo, la capacidad para trabajar en equipo, entre otros.

Dimensión 1: Trabajo en Equipo

Definición de la dimensión:

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias y actitudes dentro del procedimientos y metodologías que utiliza un grupo de seres humanos para lograr las metas trazadas y propuestas ya que el resultado ha anhelado es la finalidad por la cual se agrupan los trabajadores para que con su colaboración mutua y en un ambiente de armonía logren sus objetivos. (Ceneval, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación multidisciplinaria	1-2	4	4	4	Ninguna
Cumplimiento de acuerdos	3-4-5	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

De acuerdo con (Morales, 2018) la responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones o el cuidado para tomar una decisión al momento de realizar algo es también el hecho de ser responsable de algo que se nos encomienda para usarlo con sumo cuidado esto enfocando la obligación por delante ante un hecho, ya que de eso depende el resultado de una función encomendada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento diligente en el trabajo	6-7-8	4	4	4	Ninguna
honestidad	9-10	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Identificación institucional

Se entiende por identidad institucional aquel conjunto de características o también atributos que configuran la entidad institucional dentro de estos se encuentra la misión visión y los objetivos así como el marco legal relacionados a los valores y el comportamiento de quién es la integran no solo de los integrantes sino también de aquellos que tienen vínculo exteriormente que complementan el círculo institucional pues la identidad institucional está ligada particularmente con las personas de carácter público (Saldaña, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto entre los trabajadores	11-12	4	4	4	Ninguna
Participación activa en las actividades programadas	13-14-15	4	4	4	Ninguna



.....
Cristian Pichuwasan Hurtado
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y MBA
EN GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

.....
Nombre y apellidos

Firma

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por la tesista Carmen Geraldine Rodriguez Huanca 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 El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1Alto nivel

2 Moderado nivel

- 3 Bajo nivel
- 4 No cumple con el criterio
- 5 Cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Resiliencia

Definición de la variable:

La resiliencia es como la capacidad de un individuo o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse positivamente a pesar de las dificultades.

Dimensión 1: perseverancia

Definición de la dimensión:

De acuerdo a lo expuesto por (Mendez, 2020) es la cualidad de la capacidad destinada a fortalecer aquello que uno aspira y seguir adelante a pesar de las dificultades los obstáculos e incluso el desánimo sin rendirse o abandonar dicho objetivo insistentemente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Solución de conflictos	1-2	4	4	4	Ninguna
Adaptación al Cambio	3-4-5	4	4	4	Ninguna
Capacidad de Recuperación	6-7-8	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2: Compromiso

Definición de la dimensión:

De acuerdo con(Becker, 2021)El compromiso se genera cuando en una persona se estriba el pensamiento para la realización de un objetivo y para el mantenimiento de ciertos intereses el mismo que permanece consistente en una línea de actuación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación	9-10-11	4	4	4	Ninguna
Toma de decisiones	12-13-14	4	4	4	Ninguna
Identificación del conflicto	15-16-17-18	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Tolerancia

Definición de la dimensión:

El autor (Sperber, 2022) señala que la tolerancia es abstenerse de intervenir en las acciones y opiniones de otras personas cuando esas opiniones nos parezcan insoportables o no concuerdan con nuestro punto de pensar y de analizar, Esto con el objetivo de promover y mantener la armonía del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	19-20-	4	4	4	Ninguna

Autoestima	21-22-23	4	4	4	Ninguna
Manejo de emociones	24-25	4	4	4	Ninguna

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

El autor (Alles, 2016) señala que el procedimiento de evaluación del quehacer profesional permite valorar de manera detallada y exhaustiva el desempeño de cada uno de los colaboradores de una entidad, considerando todos los aspectos que son relevantes para la organización. Esto implica realizar una evaluación completa y sistemática de cada uno de los aspectos que se consideran importantes para la institución, tales como el cumplimiento de metas, la eficiencia en la utilización de recursos, la calidad del trabajo, la capacidad para trabajar en equipo, entre otros.

Dimensión 1: Trabajo en Equipo

Definición de la dimensión:

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias y actitudes dentro del procedimientos y metodologías que utiliza un grupo de seres humanos para lograr las metas trazadas y propuestas ya que el resultado ha anhelado es la finalidad por la cual se agrupan los trabajadores para que con su colaboración mutua y en un ambiente de armonía logren sus objetivos. (Ceneval, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación multidisciplinaria	1-2	4	4	4	Ninguna
Cumplimiento de acuerdos	3-4-5	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

De acuerdo con (Morales, 2018) la responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones o el cuidado para tomar una decisión al momento de realizar algo es también el hecho de ser responsable de algo que se nos encomienda para usarlo con sumo cuidado esto enfocando la obligación por delante ante un hecho, ya que de eso depende el resultado de una función encomendada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento diligente en el trabajo	6-7	4	4	4	Ninguna
honestidad	8-9-10	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Identificación institucional

Se entiende por identidad institucional aquel conjunto de características o también atributos que configuran la entidad institucional dentro de estos se encuentra la misión visión y los objetivos así como el marco legal relacionados a los valores y el comportamiento de quién es la integran no solo de los integrantes sino también de aquellos que tienen vínculo exteriormente que complementan el círculo institucional pues la identidad institucional está ligada particularmente con las personas de carácter público (Saldaña, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto entre los trabajadores	11-12	4	4	4	Ninguna
Participación activa en las actividades programadas	13-14-15	4	4	4	Ninguna



Nombre y apellido
Firma

GRADUADO PEREZ OLAGUIVEL, EDGAR ANIBAL DNI 01209676
GRADO O TÍTULO MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de diploma: 10/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL
Fecha matrícula: 19/08/2013 Fecha egreso: 07/08/2015
INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Roger Maquera Lupaca
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Coordinación, Gestor Público, Asesor de Alta Dirección, Especialista Legal y Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Resiliencia y Desempeño Laboral Del Personal Forense, En Una Entidad Médico Legal, Lima.
Autor (a):	Carmen Geraldine Rodriguez Huanca
Objetivo:	Medir el desempeño laboral
Administración:	Individual
Año:	2024
Ambito de aplicación:	120 trabajadores
Dimensiones:	Perseverante, Compromiso, tolerancia, Trabajo en equipo , Responsabilidad e Identificación institucional
Confiabilidad:	

Escala:	1.-Totalmente en desacuerdo 2.-En desacuerdo 3.-Indiferente 4.-De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Niveles o rango:	Bajo Medio Alto
Cantidad de ítems:	40
Tiempo de aplicación:	01 semana

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por la tesista Carmen Geraldine Rodríguez Huanca 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	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio

2 Bajo nivel

3 Moderado nivel

4 Alto nivel

Instrumento que mide la variable 01: Resiliencia

Definición de la variable:

La resiliencia es como la capacidad de un individuo o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse positivamente a pesar de las dificultades.

Dimensión 1: perseverancia

Definición de la dimensión:

De acuerdo a lo expuestopor(Mendez, 2020)es la cualidad de la capacidad destinada a fortalecer aquello que uno aspira y seguir adelante a pesar de las dificultades los obstáculos e incluso el desánimo sin Rendirse o abandonar dicho objetivo insistentemente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Solución de conflictos	1	3	3	4	
Adaptación al Cambio	2	3	4	3	
Capacidad de Recuperación	3-5	4	3	4	

Dimensión 2: Compromiso

Definición de la dimensión:

De acuerdo con(Becker, 2021)El compromiso se genera cuando en una persona se estriba el pensamiento para la realización de un objetivo y para el mantenimiento de ciertos intereses el mismo que permanece consistente en una línea de actuación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Adaptación	6-7	3	4	3	
Toma de decisiones	8-9	4	3	3	
Identificación del conflicto	10	3	4	3	

Dimensión 3: Tolerancia

Definición de la dimensión:

El autor (Sperber, 2022) señala que la tolerancia es abstenerse de intervenir en las acciones y opiniones de otras personas cuando esas opiniones nos parezcan insoportables o no concuerdan con nuestro punto de pensar y de analizar, Esto con el objetivo de promover y mantener la armonía del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	11	4	3	4	
Autoestima	12-13	4	4	3	

		4	3	4	
Manejo de emociones	14-15				

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

El autor (Alles, 2016) señala que el procedimiento de evaluación del quehacer profesional permite valorar de manera detallada y exhaustiva el desempeño de cada uno de los colaboradores de una entidad, considerando todos los aspectos que son relevantes para la organización. Esto implica realizar una evaluación completa y sistemática de cada uno de los aspectos que se consideran importantes para la institución, tales como el cumplimiento de metas, la eficiencia en la utilización de recursos, la calidad del trabajo, la capacidad para trabajar en equipo, entre otros.

Dimensión 1: Trabajo en Equipo

Definición de la dimensión:

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias y actitudes dentro del procedimientos y metodologías que utiliza un grupo de seres humanos para lograr las metas trazadas y propuestas ya que el resultado ha anhelado es la finalidad por la cual se agrupan los trabajadores para que con su colaboración mutua y en un ambiente de armonía logren sus objetivos. (Ceneval, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación multidisciplinaria	1-2	3	4	3	

Cumplimiento de acuerdos	3-4-5	3	3	3	
--------------------------	-------	---	---	---	--

Dimensión 2: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

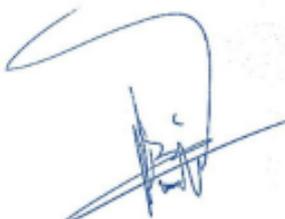
De acuerdo con (Morales, 2018) la responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones o el cuidado para tomar una decisión al momento de realizar algo es también el hecho de ser responsable de algo que se nos encomienda para usarlo con sumo cuidado esto enfocando la obligación por delante ante un hecho, ya que de eso depende el resultado de una función encomendada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento diligente en el trabajo	6-7-8	4	3	4	
honestidad	9-10	4	3	4	

Dimensión 3: Identificación institucional

Se entiende por identidad institucional aquel conjunto de características o también atributos que configuran la entidad institucional dentro de estos se encuentra la misión visión y los objetivos así como el marco legal relacionados a los valores y el comportamiento de quién es la integran no solo de los integrantes sino también de aquellos que tienen vínculo exteriormente que complementan el círculo institucional pues la identidad institucional está ligada particularmente con las personas de carácter público (Saldaña, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto entre los trabajadores	11-12	4	4	4	
Participación activa en las actividades programadas	13-14-15	3	4	3	



.....
Nombre y apellidos

Firma



Pro Gestión

para mí

1:00 a.m. (hace 15 horas) [Star] [Smiley] [Reply] [More]

Estimada Carmen Rodríguez,

Previo cordial saludo, hago de su conocimiento que se ha realizado la revisión y validación del Instrumento remitido para su aplicación en el proyecto de Investigación denominado: "Resiliencia y Desempeño Laboral del Personal Forense, en una Entidad Médico Legal, Lima, 2024".

Con atención,

M. Abg. Roger Maquera Lupaca

PD. Adjunto instrumento validado y firmado.

Abog. Roger Maquera Lupaca

PROGESTIÓN ACGM

Director Ejecutivo

Un archivo adjunto • Analizado por Gmail



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Señor:
Dr. Javier Churango Valdez
Sub Gerente de la Unidad de Toxicología y Química Legal
Instituto de Medicina Legal y ciencias forenses
LIMA – PERÚ



ASUNTO: Solicito permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución que representa.

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (UCV), **Carmen Geraldine Rodríguez Huanca**, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la Unidad de Toxicología Químico Legal, dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: "**Resiliencia y desempeño laboral en personal forense en una entidad medicolegal, Lima 2024.**" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,



Carmen Geraldine Rodríguez Huanca
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo

Tabla de recolección de datos: A LA ESPERA DE RESULTADOS EN CONJUNTO CON EL ASESOR ESTADISTICO

The image displays two side-by-side Microsoft Excel spreadsheets. Both spreadsheets are open to the same worksheet, which is titled "VARIABLE 1 RESILIENCIA". The spreadsheet contains a data table with the following structure:

	VARIABLE 1 RESILIENCIA																										
	D1: PERSEVERANTE					D2: COMPROMISO					D3: TOLERANCIA					TOTAL	RIFUL										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25		
1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	161	ALTO
2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	159	ALTO
3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
10	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
11	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
12	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
13	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
14	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
15	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
16	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
17	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
18	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
19	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
20	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
21	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
22	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
23	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
24	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
25	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
26	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
27	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
28	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
29	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
30	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
31	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
32	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
33	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
34	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
35	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
36	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
37	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
38	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
39	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
40	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
41	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
42	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
43	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
44	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
45	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
46	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
47	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
48	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
50	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
51	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
52	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
53	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
54	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
55	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
56	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO
57	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	162	ALTO

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR

Cortar Copiar Pegar Copiar formato

Calibri 11 Fuente Alineación

Q99 =SUMA(B99:P99)

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																	
D1: TRABAJO EN EQUIPO				D2: RESPONSABILIDAD				D3: IDENTIFICACION INSTITUCIONAL				RUELO					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	RUELO
1																	
2																	
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72	ALTO
4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	69	ALTO
5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	72	ALTO
6	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	70	ALTO
7	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68	ALTO
8	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	ALTO
9	7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66	ALTO
10	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63	ALTO
11	9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73	ALTO
12	10	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	ALTO
13	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	74	ALTO
14	12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65	ALTO
15	13	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	69	ALTO
16	14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	70	ALTO
17	15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73	ALTO
18	16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	70	ALTO
19	17	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	71	ALTO
20	18	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	68	ALTO
21	19	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	69	ALTO
22	20	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	71	ALTO
23	21	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	75	ALTO
24	22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64	ALTO
25	23	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	69	ALTO
26	24	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	ALTO
27	25	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	65	ALTO
28	26	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	65	ALTO
29	27	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	65	ALTO
30	28	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65	ALTO
31	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	72	ALTO
32	30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	69	ALTO
33	31	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	72	ALTO
34	32	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	70	ALTO
35	33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68	ALTO
36	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	ALTO
37	35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	66	ALTO
38	36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63	ALTO
39	37	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73	ALTO
40	38	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	ALTO
41	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	74	ALTO
42	40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65	ALTO
43	41	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	69	ALTO
44	42	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	70	ALTO
45	43	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73	ALTO
46	44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	70	ALTO
47	45	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	71	ALTO
48	46	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	68	ALTO
49	47	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69	ALTO
50	48	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71	ALTO
51	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	75	ALTO
52	50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64	ALTO
53	51	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	69	ALTO
54	52	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	68	ALTO
55	53	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	65	ALTO
56	54	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	65	ALTO

67	64	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63	ALTO
68	65	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	ALTO
69	66	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	ALTO
70	67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74	ALTO
71	68	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65	ALTO
72	69	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	69	ALTO
73	70	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	70	ALTO
74	71	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73	ALTO
75	72	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	70	ALTO
76	73	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	71	ALTO
77	74	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	68	ALTO
78	75	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	69	ALTO
79	76	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	71	ALTO
80	77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	ALTO
81	78	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64	ALTO
82	79	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	69	ALTO
83	80	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	68	ALTO
84	81	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	65	ALTO
85	82	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	65	ALTO
86	83	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66	ALTO
87	84	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	65	ALTO
88	85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	72	ALTO
89	86	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	69	ALTO
90	87	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72	ALTO
91	88	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	70	ALTO
92	89	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68	ALTO
93	90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	ALTO
94	91	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67	ALTO
95	92	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64	ALTO
96	93	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	ALTO
97	94	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	ALTO
98	95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74	ALTO
99	96	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	69	ALTO
100	97	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	69	ALTO
101	98	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	70	ALTO
102	99	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73	ALTO
103	100	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	70	ALTO
104	101	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	71	ALTO
105	102	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	68	ALTO
106	103	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	69	ALTO
107	104	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	71	ALTO
108	105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	ALTO
109	106	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64	ALTO
110	107	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	69	ALTO
111	108	4	4	4	5	4	5											