



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Resiliencia y engagement en el personal de salud de una
Microred de Cusco 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Vara Valenzuela, Hayder (ORCID: 0000-0001-5200-4431)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas, , a mi querida familia mis padres Edwin, Nelli y mi hermano Jeison por haber sido mi apoyo constante en esta etapa de estudios y poder culminar este proyecto

Hayder

Agradecimiento

Agradezco a cada uno de los Docentes de la Universidad Cesar Vallejo en la sede de Lima Norte, quienes me impartieron sus conocimientos y experiencias en cada asignatura y fortalecer mi aprendizaje, y poder concluir mis estudios.

A mi docente Mg. Miluska Rosario Vega Guevara quien me orientó con su paciencia durante el desarrollo de este trabajo. A mis Colegas, asesores y amistades

Hayder

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la muestra de encuestados según variable sociodemográficas	
Tabla 2 Validez de los instrumentos	17
Tabla 3 Fiabilidad de los instrumentos	17
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la Resiliencia y sus dimensiones	20
Tabla 5 Distribución de frecuencias del Engagement y sus dimensiones	21
Tabla 6 Correlación de las variables resiliencia y engagement	22
Tabla 7 Correlación de la dimensión capacidad de adaptación y engagement	22
Tabla 8 Correlación de la dimensión planificación y engagement	23
Tabla 9 Operacionalización de la variable resiliencia	41
Tabla 10 Operacionalización de la variable engagement	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño de investigación	14

Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación de Dirección de los servicios de salud. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la resiliencia y engagement en el personal de salud de una Microred en Cusco, 2021. La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por el personal de salud de una Microred. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable resiliencia estuvo conformado por 27 ítems y el cuestionario para medir la variable engagement, por 15 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la variable resiliencia se relaciona directa y significativamente con la variable engagement, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.467**, con un p_valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es positiva media.

Palabras claves: Resiliencia, engagement, personal de salud

Abstract

This thesis was framed in the line of research of Direction of health services. The objective of the research was to determine the relationship between resilience and engagement in the health personnel of a Micro-network in Cusco, 2021. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of health personnel from a Micro-network. The sample consisted of 100 workers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the resilience variable consisted of 27 items and the questionnaire to measure the engagement variable, by 15 items. SPSS version 25 statistical software was used to process the data. The results of the research determined that the resilience variable is directly and significantly related to the engagement variable, with a Spearman correlation coefficient of 0.467 **, with a calculated p_value of 0.000, which allowed the verification of the proposed hypothesis, concluding that the relationship between variables is positive mean.

Keywords: Resilience, engagement, health personnel

I. INTRODUCCIÓN

Las personas se enfrentan a situaciones complejas todos los días y estas tiene que tener una salida adecuada, y al no saber cómo resolverlas, ellos y las personas que los rodean se encontrarán con muchos problemas. Un aspecto a considerar es que lo muy importante para las personas debe ser potenciar su resiliencia, porque esto hará que las personas pasen un mejor momento en su vida emocional, que las personas se sientan felices, tranquilas, seguras y responsables, y sean capaces de responder adecuadamente en respuesta a situaciones laborales actuales (Silva et al., 2018).

La Organización de las Naciones Unidas (2015) mencionó en un estudio a nivel mundial del 100%, el 75% de los seres humanos tienen la capacidad de reconstruirse y recuperarse, el cual toma el nombre de la resiliencia, y 25% de las personas son vulnerables y enfrentan situaciones difíciles que se les presentan. En España, la resiliencia tiene una importancia clínica importante para el autocuidado de los profesionales y los pacientes, por lo que se considera que la resiliencia es una parte importante del personal de salud debido a las condiciones de trabajo (Arrogante, 2015). Hoy en día, las diferentes organizaciones de salud prestan más atención al engagement laboral, siendo este una etapa de la persona en cual su mente se encuentra pensando en aspectos positivo, satisfactorio, todo ello vinculado a su labor, es decir el engagement se encuentra positivamente relacionado con el trabajador, ya que este se identifica mucho con su empresa y da todo de sí, para que se puedan cumplir de manera satisfactoria las metas, pero a todo esto él se siente bien consigo mismo porque ha realizado todo correctamente con pasión por el lugar donde se encuentra laborando (Salanova, et al., 2002).

Asimismo, Crabtree (2013) en su estudio sobre engagement, indicó que de todos los empleados a nivel mundial solo un 13% estaba muy comprometidos con el trabajo. En otras palabras, aproximadamente uno de cada ocho trabajadores, en todo el mundo, está psicológicamente comprometido y dedicados con su trabajo, y que esté haciendo contribuciones positivas a sus organizaciones, esto demuestra que este problema se da en un entorno internacional y, a pesar de los esfuerzos de la organización por desarrollar diversas estrategias para mejorar estos niveles, los empleados tienen poca o ninguna participación engagement.

En el sector público, a pesar de los esfuerzos para incentivar las actividades de compromiso de los empleados, aún existen muchos casos donde no se lograrán los resultados esperados. Perú, no es un país que considere el engagement como un objeto de investigación para las estrategias de mejora competitiva, como lo han demostrado Flores et al. (2015) quienes señalaron que el engagement es crucial y de interés para las organizaciones.

El año 2020 fue un año crítico a nivel mundial, es por ello que durante la pandemia de Covid-19, el personal de la salud enfrentan un virus mortal, con escasez de equipo de protección personal (EPP) y tienen recursos limitados. Estas condiciones sin precedentes exacerbaron las causas fundamentales de la angustia emocional y el agotamiento de los trabajadores, pero, no obstante el sector salud ha adoptado una actitud estoica con el apoyo a los trabajadores de la salud, es decir, no hay más apoyo del que se cuenta en las propias organizaciones. En América Latina, se ha interrumpido la prestación de servicios de salud, se ha reasignado personal de salud para responder a la pandemia de Covid 19, se han pospuesto planes públicos para la detección de enfermedades de alta incidencia en la población y en general se han adoptado métodos alternativos imprevistos hasta el momento asegurando de que la continuidad de la atención se mantenga tanto como sea posible (Carter, 2020).

El gobierno peruano declaró el estado de emergencia e inició la cuarentena (Decreto Supremo No. 044-2020-PCM, 2020) priorizando únicamente las actividades esenciales a partir del 16 de marzo de 2020, asignó la mayor parte del sector público para trabajo remoto o posponer las horas de trabajo. Por tanto, vivimos en un entorno con cierto grado de incertidumbre, complejidad y ambigüedad, por lo que no cabe duda de que ante la velocidad del cambio que afecta a una organización, se necesita un mecanismo de búsqueda de la supervivencia, sino también en una respuesta protectora evolutiva más eficaz.

A raíz de la declaraciones dada por la OMS (2020) por la pandemia causada por el Covid-2019, a nivel mundial se enfrentó una emergencia de salud pública, y esto no fue ajeno a nivel nacional y local, es por ello que en la realidad local más preciso en la Microred de salud en Cusco, se viene evidenciando una preocupación constante por parte del administrador y los miembros que forman

parte del equipo de gestión, porque esta pandemia ha causado que tanto el personal médico, administrativos entre se vea afectado en gran medida su salud mental por el miedo al contagio, haciendo que su nivel de resiliencia este en una situación crítica, por el riesgos y probabilidades de contagio con enfermedades patológicas, en este punto, la resiliencia puede afrontar y adaptarse a un entorno laboral con situaciones difíciles, ya que mantienen el contacto continuo de personas enfermas y escenarios negativos dentro del área laboral, y esto ha hecho que no se muestre poco o nada de engagement, manifestándose en los descuidos de sus labores encomendadas y el abandono de sus áreas por diversos motivos ajenos al trabajo mismo.

Por ello se propuso la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco 2021? Los problema específicos son: a) ¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre la planificación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021?

Con respecto a las justificaciones, la indagación se justifica teórica, porque buscó conocer la relación de las variables de estudio, como de brindar conocimiento y ser al mismo tiempo un antecedente en el desarrollo de futuras investigaciones en el ámbito de salud. Justificación metodológica, porque las herramientas de investigación servirán como instrumentos para evaluar las variables en futuras investigaciones, además de servir como contenido de búsqueda de información, para otros estudios con similares variables. Justificación práctica, porque los resultados de la investigación sirvieron para proporcionar información de primera mano recolectada en la aplicación de los instrumentos, de modo que los resultados permitieron alcanzar un diagnóstico de la institución, el cual la información será útil para las autoridades en la toma de decisiones para el mejoramiento del servicio.

En relación a los objetivos, se definió como objetivo general: Determinar la relación entre la resiliencia y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021. Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre la capacidad de adaptación y el engagement en el personal de salud de una

Microred de Cusco, 2021, y b) Determinar la relación entre la planificación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021.

En relación con las hipótesis de la investigación se plantea como hipótesis general: Existe relación entre la resiliencia y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre la capacidad de adaptación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco 2021, y b) Existe la relación entre la planificación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En precedentes internacionales, el trabajo de Khanmohammadi, et al (2020) en Irán. Se desarrollaron las variables Resiliencia y el Estrés Ocupacional, de carácter descriptivo transversal con una muestra de 150 enfermeras, mediante los datos obtenidos por los instrumentos aplicados se obtuvo una correlación determinó la relación e inversa entre las dos variables la cual obtuvo $r = -0,187$ y $p = 0,022$ por el estadístico de Spearman, por lo cual la resiliencia es un modificador de estrés laboral al personal de enfermería. Concluyendo que las enfermeras tenían mayor estrés en la sala de Covid-19, y eso se debía a la incertidumbre sobre el tratamiento, los pacientes y sus familias. A medida que aumenta la adaptabilidad de las enfermeras, también aumentará su presión profesional. La flexibilidad es un regulador de la presión del trabajo de enfermería. Para mejorar la capacidad de la enfermera para resistir el estrés, se recomienda considerar la flexibilidad en la educación de enfermería.

En el artículo de Cordioli et al. (2019) el propósito es evaluar el estrés ocupacional y la engagement del recurso humano de atención primaria en Salud en Sao Paulo. El estudio es una muestra descriptiva, correlacional, no probabilística y de conveniencia, con un total de 85 trabajadores. Se utilizaron tres herramientas de uso propio: escala sociodemográficas; Escala de trabajo (EET) y Escala de participación laboral de Utrecht (UWES). Los resultados manifestaron que la presión laboral y el engagement están correlacionados negativamente. Concluyendo que los trabajadores están muy comprometidos; más de un tercio de ellos muestran una presión ocupacional obvia. Los trabajadores con alta presión ocupacional tienden a tener un menor engagement.

En un artículo realizado por Navarro et al. (2018) en su investigación sobre Engagement, resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería de diferentes instituciones privadas en España, el propósito fue analizar los niveles de las variables a estudiar, y la relación entre ellos, con un diseño descriptivo, correlacional transversal. Fueron 128 auxiliares de enfermería que conformaron la muestra. Se aplicaron las siguientes herramientas escala de Adaptabilidad Juvenil, Índice de Interacción Interpersonal-Escala IRI de Empatía y la escala laboral de Utrecht-UWES 17. Los resultados precisaron que hay una correlación entre los

elementos cognitivo y emocional de la participación y la empatía con $r_h=0.678$. Las variables relacionadas con la organización del trabajo y condiciones laborales (como calificaciones laborales, tipos de turnos y turnos de trabajo) están vinculadas al compromiso con un $r_h=0.785$.

En la tesis realizada por Zumbana (2017) sobre la resiliencia y el síndrome de burnout en especialistas de la Salud en Ecuador, la indagación fue correlacional, método cuantitativo, diseño no experimental, la población es de 812 entre personal de salud, administrativo y de servicio. Se aplicó la Escala de resiliencia de Wagnild y Young (ER) e Inventario de burnout de Maslach (MBI). Los resultados muestran que la resiliencia y síndrome de burnout no tienen relación siendo el $\chi^2 = 0,829$., aceptando la hipótesis planteada. Asimismo, se determinó la resiliencia de los profesionales de la salud, de los cuales el 8% de los profesionales tiene la menor resiliencia, el 35% de la población mantiene un nivel medio y el 57% restante de la población tiene una alta resiliencia.

La indagación de Ávila et al. (2017) sobre resiliencia y engagement en trabajadores de salud, cuya finalidad fue conocer la relación entre las variables antes mencionadas. Esta exposición fue cuantitativa, descriptivo correlacional y la muestra estuvo conformada por 66 trabajadores donde se destinó un cuestionario para cada variable. En cuanto los resultados se evidenció una relación de $r_h = 0.180$ asimismo se evidenció las relaciones de las sub escalas de resiliencia y el engagement indicando una baja correlación significativamente. Concluyendo que se pueden dirigir los esfuerzos a generar planes que prioricen la promoción interna de los trabajadores y así potenciar la satisfacción profesional del trabajador y la percepción de que su trabajo es valioso para la organización, esto mejoraría el nivel de resiliencia existente.

En el ámbito nacional se encontró la investigación de Rado (2021) cuya finalidad fue comprobar el vínculo entre la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo, se realizó una tesis cuantitativa, básica, correlacional-descriptiva. La muestra de esta indagación fue de un total de 33 servidores, y se aplicaron dos formularios de encuesta uno fue la Escala de Resiliencia Organizacional y el otro fue el Cuestionario de Autoeficacia de Liderazgo. Los resultados revelaron que hay una relación significativa, directa y de alto nivel entre

las variables resiliencia organizacional y autoeficacia del liderazgo, que se deriva de que el rho llega a 0.872, e indica que mayores niveles de adaptabilidad organizacional la autoeficacia del líder, lo resultados descriptivos indicaron que de un total de 33 trabajadores, el 12.1% se encuentra en el nivel deficiente, al mismo tiempo el 57.6% pertenecen al nivel regular, y el 30,3% representan una buena resiliencia.

Por otra parte, el propósito de Estrada (2021) fue comprobar el vínculo entre el engagement y estrés laboral en profesionales de salud, la tesis fue cuantitativo de nivel descriptivo correlacionary de diseño no experimental, se estudió sobre una muestra censal de un total de 60 trabajadores de la salud. La recolección de datos se obtuvo mediante la realización de una encuesta diferenciada de las dos variables estudiadas. El resultado fue que el engagement está un nivel alto con un 83%, y en un nivel moderado con un 30% está el estrés laboral, respecto a la contrastación de hipótesis no existe un correlación indirecta donde el valor de $\rho = -0,154$

De igual forma en la tesis de Romero (2018) cuya finalidad fue relacionar la empatía y engagement. El estudio se basó en un estudio no experimental y seleccionó a 208 personal sanitario y administrativo. Se aplicó la escala UWES17 y el test de empatía cognitiva y afectiva TECA. En los resultados se obtuvo que si hay una relación directa entre empatía y Engagement. Siendo la correlación de $r_h=0.564$. Concluyendo que la empatía del personal sanitario y administrativo está estrechamente relacionada con el engagement activo del personal con el trabajo realizado por el paciente.

Por su parte Amanqui y Sarmientos (2017) realizaron un estudio para conocer la relación el Engagement y la motivación laboral, utilizando un diseño de investigación descriptivo relacionado, y las muestras seleccionadas incluyeron a 45 enfermeras. La herramienta utilizada fueron dos cuestionarios uno fue la escala de motivación laboral de Hackman y Oldman y otro fue la escala Owes Utrecht. Los resultados mostraron que los encuestados indicaron que la motivación laboral muestra presenta motivación baja es decir un 88.9%, mientras que el engagement laboral muestra un 84.4% nivel bajo en el personal de enfermería, asimismo se demostró que ambas variables se correlacionan significativamente en el comportamiento con un coeficiente de $r_h=0.822$.

En la investigación realizada por Mendoza y Gutiérrez (2017) cuyo propósito fue conocer la relación del engagement y el desempeño laboral. Su investigación es descriptiva y de cortes transversales relevantes. Las herramientas utilizadas fueron los cuestionarios uno fue la encuesta de desempeño laboral y el otro la escala de Utrecht. La muestra estuvo constituida por 194 colaboradores. El resultado descriptivo indicaron que el engagement está en un estado alto con un 64%, en el caso de la variable desempeño laboral está en un nivel alto con un 70.1%, asimismo se evidencia que una correlación directa entre las variables de un R2 de 0.896, asimismo las dimensión de vigor, dedicación y absorción se relacionan con el desempeño docente. La conclusión es que el engagement se correlaciona positivamente con el desempeño laboral.

Los conceptos de resiliencia y engagement están basados en el Comportamiento Organizacional Positivo (COP) cuyos orígenes residen en la psicología positiva la cual surge en el año 1998 y se apoya en autores filosóficos y pedagógicos como: Allport (1921), Dewey (1933), Erikson (1956), Gardner (1983) Greenberger (1984), Jahoda (1958), Kohlberg (1971), Maslow (1970), Ryff (1989), Santo Tomás de Aquino, Thorndike etc. (Peterson y Seligman, 2004). El Comportamiento Organizacional Positivo (COP) parte de la psicología clínica mediante el análisis de los rasgos positivos de personalidad en el individuo, y se acerca al plano organizacional en donde se comienza a hablar de las organizaciones saludables u organizaciones positivas (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

Para estudiar la resiliencia se partió de una revisión de la teoría que explica este fenómeno, por lo que primero tenemos la teoría del aprendizaje organizacional, Linkov y Trump (2019) enfatiza como la capacidad de aprendizaje de la organización una fuente inevitable de supervivencia organizacional. La teoría se basa en la capacidad de aprendizaje de la organización. En el largo plazo, esta constituye la única ventaja competitiva que tiene la organización ante los cambios y desafíos. Por lo tanto, el aprendizaje constituye un mecanismo básico de comunicación y la organización cuenta con información relacionada con su entorno, puede procesar información y adaptarse a las cambiantes condiciones externas e internas. La visión muestra que una organización viable es una organización que

puede hacer cambios en respuesta a los desafíos ambientales, esta es la base de su persistencia, por lo que la capacidad de aprendizaje de la organización se considera como la única forma efectiva de enfrentar los problemas.

Los primeros estudios sobre resiliencia se centraron en quienes viven en situaciones extremas. Rutter (1987) quien propuso el concepto de mecanismo de protección en lugar de factor de protección, y entendió la resiliencia como una respuesta global, que desempeñaba el papel de mecanismo de protección en lugar de comprender el factor de riesgo opuesto, sino aquella capacidad para respetar las características individuales en diversas situaciones y hacer que las personas se destaquen de la adversidad.

El concepto de resiliencia no es único, por lo que existen algunos conceptos. Vidal (2017) señaló que la resiliencia es la capacidad de los sistemas físicos y sociales para resistir las fuerzas y demandas generadas por los desastres mediante el uso de estrategias de respuesta y recuperación efectivas para responder activamente a tales incidentes. En el entorno psicológico, la resiliencia se define de diferentes maneras, pero la mayor parte de la resiliencia destaca la capacidad o proceso de adaptación que tienen las personas ante factores perturbadores de estrés y adversidad. Por su parte Ledesma (2014) define la resiliencia como una estrategia activa de respuesta y adaptación ante el riesgo o la mayor adversidad. Se trata de un proceso dinámico que incluye la adaptación activa en la adversidad. Asimismo, Barasa et al. (2018); Peralta et al. (2018) define la resiliencia como una situación en la que el proceso de adaptación exitoso frente a la adversidad, la tragedia, el trauma o los principales factores estresantes (como problemas familiares, problemas interpersonales, problemas de salud) es grave y también puede ser un problema.

Estudios recientes han demostrado que la resiliencia puede darse no solo en el ámbito personal, sino también en el ámbito colectivo (Rangachari y Woods, 2020). Por tanto, en la resiliencia colectiva, nos permite estudiar en la situación más práctica. Fortalezas individuales en el grupo, dado que los individuos están claramente integrados en las relaciones sociales, es posible creer razonablemente que pueden verse afectados significativamente por ciertos procesos grupales. En cuanto al significado de resiliencia, la literatura ofrece dos puntos de vista

diferentes. Algunas personas simplemente piensan en la resiliencia como la capacidad de recuperarse de situaciones adversas inesperadas y estresantes y recuperarse de las interrupciones (Southwick et al., 2017).

Esta visión es similar a la definición de elasticidad en la ciencia física, en la que un material es elástico si puede recuperar su forma y características originales después de ser estirado o impactado. Cuando se trata de restaurar la resiliencia, el enfoque suele estar en las estrategias de afrontamiento y la capacidad de restaurar rápidamente los niveles de rendimiento esperados. Estos esfuerzos tienen como objetivo establecer un fuerte encaje entre la empresa y la nueva realidad, evitando o limitando la disfunción o el comportamiento de retorno. Esta visión de la flexibilidad está orientada hacia el rebote y generalmente está relacionada con la resistencia, la capacidad de responder a eventos estresantes a través de la interpretación y el movimiento adaptativos.

La segunda visión sobre la resiliencia no se trata solo de la recuperación, sino también de desarrollar nuevas capacidades y expandir las capacidades para mantenerse al día e incluso crear nuevas oportunidades. En el segundo punto de vista, se considera que la resiliencia prospera debido a la capacidad de aprovechar los desafíos y cambios inesperados. Mirar más allá del punto de referencia como resiliencia es un factor importante que permite a una empresa utilizar sus recursos y capacidades no solo para resolver los dilemas actuales, sino también para aprovechar las oportunidades y construir un futuro exitoso. Por lo tanto, la resiliencia está asociada con la competencia dinámica y la capacidad de la empresa para absorber la complejidad y destacarse en situaciones desafiantes, y esta capacidad es mucho más fuerte que las acciones ante eventos destructivos y tiene un mayor potencial (Southwick et al., 2017).

Para Rutter (1991) la resiliencia es una habilidad indescriptible que permite a algunas personas superar diversas adversidades en la vida diaria, ante presiones, amenazas o cualquier conflicto, como también puede desarrollar comportamientos positivos. Para Rutter también indica que la resiliencia no debe entenderse como una negación positiva de las duras experiencias, dolores y cicatrices de la vida: al contrario, es la capacidad de continuar a pesar de ello. La lesión o daño es un evento real, pero a pesar de la lesión, el trauma también es

instructivo y correctivo para muchas personas. El medio ambiente continuamente presenta demandas exigente, estresante, desafíos y oportunidad y en algunos casos, estos pueden convertirse en obstáculos para desarrollar fuerza, resiliencia o reducir la capacidad de enfrentar la adversidad (considerando la complejidad de otros factores, como la genética, la neurobiología, la familia y la comunidad).

Asimismo, Mc Manus (2007) sostiene que la resiliencia es una función de la conciencia de la situación de una organización, gestión de vulnerabilidad clave y la capacidad de adaptación en un entorno complejo, dinámico e interconectado. En cuanto a la dimensión de resiliencia, se consideró el modelo de Mc Manus (2007) quien propone el modelo ROR (Resiliencia organizacional), pero este modelo fue adaptado por (Stephenson et al, 2010) siendo sus dimensiones: a) Dimensión capacidad de adaptación es la capacidad de una organización para evolucionar continuamente para igualar o superar las necesidades de su entorno operativo antes de que estas necesidades se vuelvan críticas. Se trata de indicadores como la capacidad para superar las barreras culturales y de comportamiento. Estas barreras culturales y de comportamiento pueden dividirse dentro de las organizaciones y entre ellas. Estas barreras se expresan más a menudo como barreras de comunicación que pueden causar interrupciones, desconexiones y estilos de trabajo dañinos (Samba et al., 2017). b) Dimensión planificación, se trata de la identificación, gestión activa y manejo de vulnerabilidades, que, si no se realizan, amenazarán la viabilidad de la organización. Debe contener algunos indicadores, como estrategias de planificación destinadas a identificar, evaluar y gestionar las vulnerabilidades relacionadas con el entorno empresarial y sus partes interesadas, organizar la participación de los miembros en simulaciones o ejercicios en el diseño del programa, para permitir que la organización lleve a cabo planes de ensayo y arreglos en emergencia o establecer una posición de participación activa de los empleados durante el período de respuesta a la crisis, las capacidades y capacidades de los recursos externos y las prioridades de recuperación (Stephenson et al, 2010).

En cuanto a la variable engagement, este ha sido conceptualizada de muchas formas, pero de forma similar, desde que Kahn acuñó el término en 1990, en la gestión de recursos humanos, se considera como un método de desarrollo de

buenas prácticas dentro de la organización, que tiene como objetivo mejorar el desempeño. Para Salanova et al. (2000) señalaron que el engagement es el estado mental o lo opuesto al logro Burnout activo, los empleados engagement sienten diferente del agotamiento laboral y tienen una conexión vibrante y efectiva con su trabajo.

Por su parte Albrecht et al. (2015) definen el engagement como el potencial progreso y desarrollo de cada persona en el lugar de trabajo. En lo que respecta a Matos-África et al. (2018) mencionaron que el objetivo del colaborador es alcanzar metas e ideales de la organización, por lo que es necesario promover el permitir estas actividades se desarrolle bien. El engagement no es más que un estado positivo en el proceso de desarrollo de un determinado trabajo, una psicología positiva que ha sido definida por (Harju et al. 2016) como un actuar positivo y vigoroso de las personas en su organización

Por otro lado Ganga et al. (2018) el engagement se define como el evaluador directo de los empleados cuando están de acuerdo con su trabajo o empresa. Esto se refiere directamente a cuando una persona participa y se compromete con su trabajo, se esfuerza y ejecuta con entusiasmo sus tareas, e incluso realiza acciones distintas a las requeridas y obligaciones específicas en su campo. Por eso promover la participación es fundamental para las organizaciones, porque con ella podrán mejorar sus objetivos.

En definitiva, Aldrete et al. (2017) reconociendo que el engagement es un estado de satisfacción personal, porque muestra la parte positiva de cada persona, que se refiere al momento en el que realiza su trabajo con confianza, además de las elecciones de profesión y al sentirse a gusto con el ambiente laboral en el que vive. Bajo este concepto el engagement es un factor importante en el éxito de cualquier negocio. Pues es aprovechar al máximo los recursos humanos y disfrutar de las tareas en el trabajo, lo que no solo mejora el desempeño laboral, sino que también mejora el clima laboral de la organización. Es por ello que refieren que existe tres tipos de engagement, los cuales son (a) engagement cognitiva, Esta refiere al grado de pensamiento estratégico que tiene un individuo antes, durante y después de realizar una actividad; (b) engagement conductual, es el esfuerzo y persistencia de los individuos durante la iniciación y ejecución en el desarrollo de

sus actividades; (c) engagement psicológico, es el sentido de pertenencia e identificación que los individuos respecto a una actividad.

Para las dimensiones de la variable engagement se consideró (Salanova et al. 2000) quienes plantea tres dimensiones, asimismo, se consideró a Hernández *et al.* (2016) quienes examinaron las propiedades psicométricas de la escala corta de engagement en el trabajo (UWES-9) en comparación con la escala original (UWES-15) en una muestra de profesionales de la salud en México, siendo las dimensiones: (a) Vigor, se refiere al alto nivel de energía y resistencia al realizar tareas en el trabajo, mostrando en ocasiones un deseo de invertir más energía y no cansarse con facilidad, aunque pueden presentarse dificultades o complicaciones en el proceso. (b) Dedicación, se refiere al grado de entusiasmo que las personas ponen en su trabajo para que se sientan orgullosas, acompañado de inspiración psicológica del entorno laboral. c) Absorción, implica el sentimiento de felicidad y concentración en el trabajo, y no querer dejar de trabajar para mostrar un estado feliz, un estado en el que las personas no sienten que el tiempo pasa y olvidan lo que sucede a su alrededor. Por tanto, el engagement sin duda determinará las consecuencias de nuestros valores en términos de satisfacción laboral y desempeño laboral, resultando en un alto nivel de desarrollo personal, permitiéndonos cooperar con las metas y objetivos de la organización, y haciéndola más competitiva en el campo de negocio, y ganar una posición en un mercado altamente competitivo (Carrillo-Vera, 2020).

III. METODOLOGÍA

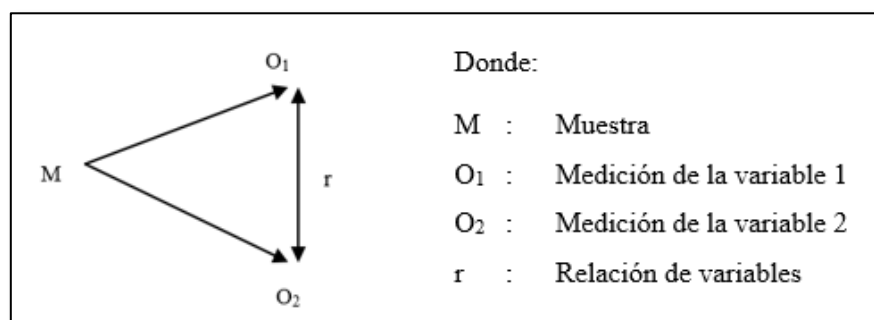
3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación es cuantitativo, porque realiza el análisis correspondiente y la recolección de la información utilizando la estadística para la mediciones y la prueba de hipótesis (Sánchez et al., 2018).

El tipo de estudio es básico, porque se conformó un cuerpo teórico que ha permitido se incremente el conocimiento de las variables (Sánchez et al., 2018).

La investigación es no experimental porque el investigador no intercede en la realidad, solo la observa. Es transversal porque las mediciones en la muestra se han realizado en un solo momento. Es correlacional porque describe y determina el vínculo entre las variables (Sánchez et al., 2018).

Figura 1. Esquema del diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Resiliencia

Definición conceptual. La resiliencia es un término utilizado en psicología positiva y se refiere a la capacidad de dejar problemas, obstáculos y diversas situaciones traumáticas. Incluye estar de pie frente a la adversidad, lo que equivale a lo que llamamos fuerza o integridad (Rutter, 1991).

Definición operacional. La variable fue medida en una escala ordinal, policotómica. Se ha descompuesto en dos dimensiones: D1. Capacidad de adaptación (15 ítems) y D2. Planificación (12 ítems), se trabajó en base a Stephenson *et al.* (2010). y se establecieron tres niveles: Bajo [27-62], Medio [63 – 98] y Alto [99 – 135]. (Ver matriz de operacionalización, anexo 4).

Engagement

Definición conceptual. Es un estado de ánimo positivo y satisfactorio, que se relaciona con las características laborales, manifestadas como llenas de energía, dedicación y absorción. Los empleados dedicados están llenos de energía (vigor), centrarse en su trabajo (dedicación) y, a menudo, comprometerse por completo felizmente absorto en sus actividades laborales (absorción) (Kahn, 1990).

Definición operacional. La variable fue medida en una escala ordinal, policotómica. Se ha descompuesto en tres dimensiones D1. Vigor (5 ítems), D2. Dedicación (5 ítems) y Absorción (5 ítems) se trabajó con lo propuesto por Salanova *et al.* (2000) y se establecieron tres niveles: Bajo [15 – 34], Moderado [35 – 54] y Alto [55- 75]. (Ver matriz de operacionalización, anexo 4)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

El universo de estudio es el conjunto de todos los elementos a los que se refiere la investigación, (Bologna, 2018) la presente investigación estuvo conformada por los 128 personales de salud (Médicos, enfermeras, técnicos y administrativos) de una Microred de Cusco. (CAP, 2020).

La muestra es un subconjunto representativo del universo de estudio, (Bologna, 2018) para la presente investigación, el tamaño de la muestra estuvo conformada por el personal de salud (Médicos, enfermeras, técnicos y administrativos) sumando un total de 100 personas.

El muestreo es una herramienta de investigación científica y su función básica es determinar qué parte de la realidad (total o universo) en estudio debe examinarse para poder hacer inferencias sobre la totalidad (Sánchez *et al.*, 2018). La investigación se trabajó por muestreo no probabilístico, por conveniencia. Según Bologna (2018) precisa que el muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico, donde las muestras se selecciona según criterio del investigador.

Criterios de selección:

Los **criterios de inclusión** considerados para seleccionar la población fueron:

- Personal de salud nombrados, contratados y CAS en una Microred de Cusco
- Personal de salud que desee participar en la encuesta.

Los **criterios de exclusión** considerados fueron:

- Personal de salud con licencia por vacaciones o enfermedad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se usó la técnica de la encuesta, según Sánchez et al. (2018) la encuesta es un procedimiento en el diseño de encuestas descriptivas, en el que los investigadores recolectan datos a través de cuestionarios previamente diseñados sin cambiar el entorno o fenómeno de recolección de información, utilizando trípticos, gráficos o tabla.

Instrumentos

Según Sánchez et al. (2018) el cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados por su aplicación y que permite recoger respuestas más rápidas. Para medir las variables de estudio se elaboraron dos cuestionarios.

Cuestionario de resiliencia

El cuestionario para medir resiliencia se utilizó la Escala de resiliencia organizacional (Stepheson et al., 2010) que consta de 27 ítems divididos en dos dimensiones D1. Capacidad de adaptación (15 ítems) y D2. Planificación (12 ítems), se trabajó según lo propuesto por Stephenson *et al.* (2010). y se establecieron tres niveles: Bajo [27-62], Medio [63 – 98] y Alto [99 – 135] (Ver anexo 5. Instrumentos).

Cuestionario engagement

Para medir la variable engagement se utilizó la escala UWES-9 (Salanova *et al.*, 2000) que consta de 15 ítems distribuidos en tres dimensiones D1. Vigor (5 ítems), D2. Dedicación (5 ítems) y Absorción (5 ítems) se trabajó con lo propuesto por Salanova *et al.* (2000) y se establecieron tres niveles: Bajo [15 – 34], Moderado [35 – 54] y Alto [55- 75]. (Ver anexo 5. Instrumentos).

Validez:

La validez es el grado con que se mide al instrumento (Sánchez *et al.*, 2018) Los cuestionarios que se aplicaron en el presente estudio fueron validados por juicio de expertos que midieron validez de contenido de los cuestionarios y quienes emitieron dictamen de aplicabilidad. En el anexo 6 se adjunta documento de validez.

Tabla 1

Validez de los instrumentos

Validador	Opinión de la aplicabilidad
Mg: Ccari Orellana Nancy Consuelo	Aplicable
Mg: Suarez Achahui Elva	Aplicable
Mg. Valdivia Molina Martha Celia	Aplicable

Confiabilidad:

Los instrumentos deben ser sometidos a una prueba que determine el grado de fiabilidad de los datos recolectados, para lo cual se realiza una prueba piloto (Valderrama, 2019). La prueba para la fiabilidad de los instrumentos fue Alpha de Cronbach y se realizó en una muestra piloto de 20 colaboradores de la entidad, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 2

Fiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Resiliencia	.901	27
Engagement	.968	15

Los coeficientes obtenidos mediante Alfa de Cronbach para los cuestionarios evaluados fueron 0.901 y 0.968 respectivamente, lo cual indica que ambos cuestionarios son confiables. En el Anexo 8 se indican los detalles de la fiabilidad de los elementos de cada cuestionario

3.5. Procedimiento

La recolección de la información se realizó partiendo de coordinaciones con el personal directivo de la institución para la autorización de aplicación del instrumento. Los cuestionarios elaborados se aplicaron mediante Google Forms mediante los cuales se solicitó la confirmación de participación voluntaria de los trabajadores. Los datos recopilados se alojaron en una hoja de cálculo de la misma aplicación para su posterior análisis.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis en la investigación es un proceso que incluye el proceso de realización de procedimientos que el investigador debe presentar la información recolectada para lograr los objetivos propuestos por la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Se realizaron dos tipos de análisis. Para el análisis descriptivo se realizó las distribuciones de frecuencias de los datos recolectados, presentándolos en tablas y figuras de acuerdo a los niveles y rangos establecidos al operacionalizar la variable. Asimismo, se realizó el análisis inferencial, en el cual se realizó la prueba de hipótesis mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, según Hernández *et al.* (2014) éste coeficientes de correlación de Spearman es una medida no paramétrica de correlación de rango (la correlación estadística de rangos entre dos variables). Se utiliza principalmente para el análisis de datos. Mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables categóricas. Para los resultados obtenidos se presentaron en tablas donde se visualizan las correlaciones entre las variables y sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Para el trabajo de indagación se requirió la participación facultativa del personal que integraron la muestra, respetando su anonimato, y la privacidad de la información recogida que fue usada para los fines de la indagación, asimismo se

aplicó el consentimiento informado a los participantes (Ver anexo 7. Consentimiento informado). Además se aplicaron las normas APA para citas y referencias, de ese modo respetando la propiedad intelectual de los autores citados en el estudio realizado. Asimismo, se siguieron los lineamientos establecidos por la Universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En la presente indagación se muestran los resultados obtenidos de las variables estudiadas y sus dimensiones. Los datos recopilados mediante las encuestas, se procesaron en Excel y en el SPSS versión 25. Los resultados estadísticos de esta indagación se mostrarán en tablas como se aprecia de la siguiente manera:

En la Tabla 3, se percibe que los resultados de opinión de los 100 colaboradores de una Microred en Cusco, indican que la variable Resiliencia está en un nivel Alto con un 35%, mientras que un 31% indica estar en un nivel medio, y solo un 34% indica estar en el nivel Bajo. Asimismo, se evidencia los resultados de la dimensión capacidad de adaptación donde 100 colaboradores indicaron estar en un nivel Alto con un 35%, un 31% indica estar en el nivel Medio, y otro 34% indicar estar en el nivel Bajo. Asimismo, se percibe que, de los 100 colaboradores, con respecto a la dimensión planificación el 39% indica estar en el nivel Alto, mientras que un 49% indica estar en el nivel Medio, y solo un 12% indica estar en un nivel Bajo.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la Resiliencia y sus dimensiones

Nivel	Resiliencia		D1. Capacidad de adaptación		D2. Planificación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	34	34,0	34	34,0	12	12,0
Medio	31	31,0	31	31,0	49	49,0
Alto	35	35,0	35	35,0	39	39,0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Nota. Resultados según los datos de las encuesta

En la Tabla 4, se indica los resultados de la variable Engagement, aplicados a 100 colaboradores de una Microred en Cusco, donde indicar que el 53% menciona estar en un nivel Alto, un 21% indica estar en un nivel Moderado, y un 26% indica estar en un nivel Bajo. Asimismo, se observa la opinión de los 100 colaboradores encuestados de una Microred en Cusco respecto a las dimensiones de la variable Engagement. Respecto a la D1. Vigor, el 49% indica estar en un nivel Alto, el 26% precisa estar en un nivel Moderado, y el 25% manifiesta estar en un nivel Bajo. Asimismo, la D2. Dedicación, el 63% indica estar en un nivel Alto, un 11% estar en el nivel Moderado y el 26% precisar estar en un nivel Bajo. Finalmente, la D3. Absorción, el 48% manifiesta estar en un nivel Alto, el 22% indica estar en un nivel Moderado, y un 30% indica estar en el nivel Bajo.

Tabla 4

Distribución de frecuencias del Engagement y sus dimensiones

Nivel	Engagement		D1. Vigor		D2. Dedicación		D3. Absorción	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	%	%	%
Bajo	26	26,0	25	25,0	26	26,0	30	30,0
Moderado	21	21,0	26	26,0	11	11,0	22	22,0
Alto	53	53,0	49	49,0	63	63,0	48	48,0
Total	100	100.0	100	100	100	100.0	100.0	100.0

Nota. Resultados según los datos de las encuesta

4.2. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se aplicó los criterios de las pruebas no paramétricas. Las categorías ordenadas se analizaron mediante la prueba rho de Spearman.

En la Tabla 5 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis general planteada. Se observa que $p_valor = 0.000 < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula es decir que hay una relación altamente significativa entre las variables resiliencia y engagement. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.467^{**}$ el cual determina que la relación es positiva moderada.

Tabla 5
Correlación de las variables resiliencia y engagement

		V2. Engagement	
Rho de Spearman	V1. Resiliencia	Coeficiente de correlación	,467**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

Prueba de hipótesis específica 1

En la Tabla 6 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica planteada. Se observa que $p_valor = 0.000 < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula es decir que hay una relación altamente significativa entre la dimensión capacidad de adaptación y engagement. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.519^{**}$ el cual determina que la relación es positiva moderada.

Tabla 6
Correlación de la dimensión capacidad de adaptación y engagement

		V2. Engagement	
Rho de Spearman	D1. Capacidad de adaptación	Coeficiente de correlación	,519**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de hipótesis específica 2

En la Tabla 7 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica planteada. Se observa que $p_valor = 0.000 < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula es decir que hay una relación altamente significativa entre la dimensión planificación y engagement. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.538^{**}$ el cual determina que la relación es positiva moderada.

Tabla 7
Correlación de la dimensión planificación y engagement

		V2. Engagement	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,538**
	D1. Planificación	Sig. (bilateral)	.000
		N	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

V. DISCUSIÓN

La presente indagación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la resiliencia y el engagement en la Microred en Cusco, al respecto los resultados en la Tabla 5, ponen en evidencia que efectivamente dichas variables presentan relación positiva media, y directa. Al respecto Rado (2021) realizó importantes descubrimientos sobre la correlación positiva entre resiliencia organizacional y autoeficacia del liderazgo siendo sus coeficientes de 0.872, por lo que el liderazgo flexible y la resiliencia juegan un papel muy importante. Por lo tanto, recomienda seguir desarrollando la resiliencia organizacional para proporcionar mejoras operativas y estratégicas para promover el desarrollo sostenible de la empresa.

En la indagación también se puede apreciar los resultados para la variable Resiliencia en la Microred en Cusco, en la Tabla 1 revela que el 35% de los encuestados precisan que está en un nivel alto, en tanto que un 31% indica estar en un nivel medio, y solo un 34% indica estar en el nivel bajo. Asimismo, los resultados encontrados para la variable engagement en la Tabla 3 indica que el 53% menciona estar en un nivel alto, un 21% indica estar en un nivel moderado, y un 26% indica estar en un nivel bajo. Cabe mencionar que en la situación actual, los individuos de primera línea y todas las entidades del campo de la salud deben estar preparados para enfrentar cargas físicas y mentales (OMS, 2020); por eso deben tener la suficiente resiliencia, y adecuadamente manejar el estrés provocado por el trabajo continuo, buscando su capacidad para desarrollar la fuerza emocional, el coraje para asumir responsabilidades y afrontar el estrés y la incertidumbre.

Estos resultados son corroborados con la tesis de Navarro et al. (2018) en su investigación sobre Engagement, resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. Los resultados precisaron que hay una correlación entre los componentes cognitivo y emocional de la participación y la empatía con $r_h=0.678$. Las variables relacionadas con la organización del trabajo y condiciones laborales (como calificaciones laborales, tipos de turnos y turnos de trabajo) están vinculadas al compromiso con un $r_h=0.785$. Asimismo la indagación realizada por Zumbana (2017) sobre la resiliencia y el síndrome de burnout siendo sus resultados no tienen relación teniendo como coeficiente $=0,829$., aceptando la hipótesis planteada. Así

también se determinó la resiliencia trabajadores, de los cuales el 8% de los profesionales tiene la menor resiliencia, el 35% de la población mantiene un nivel medio y el 57% restante de la población tiene una alta resiliencia.

Lo antes mencionado se confirma con lo dicho por Rutter (1991) quien sostiene que la resiliencia se enfoca en la capacidad de la entidad para recuperarse e innovar ante situaciones adversas o competitivas en el entorno, además la resiliencia busca investigar a los miembros de la organización y tiene características básicas basadas en valores y creencias, lo que requiere el desarrollo de contexto o situación adversa y establecimiento de mecanismos de adaptación. Asimismo, podemos observar que el nivel de elasticidad también se ve afectado por varios factores, resultando en un porcentaje menor al esperado. Debe recordarse que el compromiso y la flexibilidad se consideran una parte clave para mantener los mejores resultados. Si los trabajadores desean proporcionar los mejores datos relacionados con la producción como un plan estratégico a corto plazo, puede ser completamente funcional. Por lo tanto, en este estudio se determinó la correlación entre participación y elasticidad, lo que indica que existe una correlación muy significativa entre variables, lo que confirma el argumento de Khanmohammadi, *et al* (2020) mencionó la estructura de participación y elasticidad, cuando se relacionan entre sí de diferentes formas, desempeñan directamente un papel pleno en la protección de los trabajadores de los problemas psicosociales y, a su vez, en la reducción de los accidentes laborales.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, en la Tabla 6 se observa que existe una relación significativa entre la dimensión capacidad de adaptación y engagement siendo el coeficiente rho $\rho = 0.519$ determinando que la relación entre las variables es positiva media. Asimismo en la Tabla 2, se muestra los resultados de la dimensión capacidad de adaptación donde los trabajadores indicaron estar en un nivel alto con un 35%, un 31% indica estar en el nivel medio, y otro 34% indicar estar en el nivel bajo. Esto se corrobora con la tesis de Ávila et al. (2017) sobre resiliencia y engagement, se tuvo como resultados una relación de $r_h = 0.180$. Concluyendo que se pueden reorientar los esfuerzos para desarrollar un plan que priorice las promociones internas de los empleados, aumentando así la satisfacción

profesional de los mismos y la percepción de que su trabajo es valioso para la organización, lo que aumentará el nivel de resiliencia.

Otro antecedente similar a la investigación realizada por Rado (2021) cuya finalidad fue comprobar el vínculo entre la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo. Los resultados revelaron que hay una relación significativa, directa y de alto nivel entre las variables resiliencia organizacional y autoeficacia del liderazgo, que se deriva de que el rho llega a 0.872, e indica que mayores niveles de adaptabilidad organizacional la autoeficacia del líder, lo resultados descriptivos indicaron que de un total de 33 trabajadores, el 12.1% se encuentra en el nivel deficiente, al mismo tiempo el 57.6% pertenecen al nivel regular, y el 30,3% representan una buena resiliencia.

Lo mencionado anteriormente se confirma con lo escrito por Stephenson et al. (2010) quienes precisan que la adaptabilidad es la capacidad de una organización para evolucionar para satisfacer o superar las necesidades de su entorno operativo antes de que estas necesidades se vuelvan críticas. Estos indicadores incluyen la capacidad de superar las barreras culturales y de comportamiento. Estas dos variables son muy relevantes cuando se trata de proteger a nuestros trabajadores de situaciones estresantes, lograr su estabilidad emocional y no incurrir en muchos gastos, ya que se mantienen constantes en el tiempo. Otro punto importante es permitir a los trabajadores observar los problemas de la organización, para delinear mejor su enfoque del trabajo. Los factores integrados en la resiliencia fortalecen el engagement suficiente para mejorar la calidad del trabajo. Así que está claro que la variable y la dimensión de la resiliencia, fortalece su desarrollo y mantenimiento, mejora la calidad del trabajo y el desempeño funcional.

En cuanto a la hipótesis específica 2, en la Tabla 7 se percibe observa que existe una relación significativa entre la dimensión planificación y engagement siendo el coeficiente rho $\rho = 0.538$ determinando que la relación entre las variables es positiva media. Asimismo respecto a la dimensión planificación el 39% indica estar en el nivel alto, mientras que un 49% indica estar en el nivel medio, y solo un 12% indica estar en un nivel bajo. Esto se corrobora con la tesis de Amanqui y Sarmientos (2017) sobre la motivación laboral y Engagement. Los resultados

mostraron que el 88.9% de los individuos presenta motivación baja, y los niveles de engagement laboral muestra un 84.4% siendo baja, asimismo se señaló que estas dos variables se correlacionan significativamente en el comportamiento con un coeficiente de $r=0.822$, es decir el autor en su investigación, encontró que hay evidencia de que el engagement complementa en gran medida el fortalecimiento de la resiliencia, lo que hace más efectiva la base de la cooperación con los talentos. De esta forma, los empleados suelen tener una mejor conexión con el entorno laboral, realizan las actividades de forma eficaz, permanecen más tiempo en la empresa, planifican estrategias innovadoras, se centran en las necesidades sin dejar de lado otras áreas, se sumergen en las tareas y se aseguran de que todo transcurra sin problemas. El desarrollo de soluciones innovadoras se aborda mejor, y tienden a desarrollarse más comportamientos resilientes.

Muy al contrario con la investigación de Estrada (2021) quien investigo el vínculo entre el engagement y estrés laboral en profesionales de salud, cuyo resultado fue que el engagement está un nivel alto con un 83%, y en un nivel moderado con un 30% está el estrés laboral, concluyendo que no existe vínculo alguno entre las variables.

Esto datos se confirma por lo mencionado por Stephenson, et al. (2010) quienes afirman que la planificación, se trata de la identificación, gestión activa y manejo de vulnerabilidades, como estrategias de planificación destinadas a identificar, evaluar y gestionar las vulnerabilidades relacionadas con el entorno de la entidad y sus partes interesadas, organizar la participación de los miembros en simulaciones o ejercicios en el diseño del programa, para permitir que la organización lleve a cabo planes de ensayo y arreglos en emergencia o establecer una posición de participación activa de los empleados durante el período de respuesta a la crisis, las capacidades y capacidades de los recursos externos y las prioridades de recuperación.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** Se concluyó que existe relación significativa entre las variables resiliencia y engagement determinado por un $p_valor=0.000 < 0.05$. Siendo el coeficiente de rho spearman $\rho = 0.467$ señalando que la correlación es positiva media.
- Segunda** Se concluyó que existe una relación significativa entre la dimensión capacidad de adaptación y el engagement determinado por un $p_valor=0.000 < 0.05$. Siendo el coeficiente $\rho = 0.519$ señalando que la correlación es positiva media.
- Tercera** Se concluyó que existe una relación significativa entre la dimensión planificación y el engagement con un $p_valor=0.000 < 0.05$. Siendo el coeficiente $\rho = 0.538$ indicando que la correlación es positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda que el responsable de la entidad de salud implemente un plan de mejora continua para fortalecer la resiliencia del personal mediante talleres, capacitaciones, charlas etc., y así explicar la importancia de cada integrante que conforma la organización .
- Segunda** Se recomienda a los directivos de la entidad de salud, seguir planificando estrategias de trabajo en equipo, y trabajo colaborativo que le permita afrontar de mejor manera las tareas que realizan dentro de la entidad.
- Tercera** Se sugiere a futuras investigaciones aumentar el nivel de la muestra y de esta manera ampliar y obtener mayor representatividad, así mismo se recomienda ampliar la bibliografía y acopio de información de esta forma enriquecer la investigación.

REFERENCIAS

- Albrecht S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., y Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage an integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35.
- Aldrete-Rodríguez, M. G., Navarro-Meza, C., González-Baltasar, R., León-Cortes, S. G., Hidalgo-Santacruz, G. (2017.) estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista cubana de salud y trabajo* 18(1): 35-43.
<https://www.medigraphic.com/cgibin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=70556>
- Allport, G. W. (1921). Personality and character. *Psychological Bulletin*, 18,441–455
- Amanqui, M. R, y Sarmiento, Q. M y Zea R.M (2017). *Motivación laboral y engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del H.R.H.D* [Tesis de especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa], repositorio institucional UNAS. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6548>
- Arrogante, O. (2015). Resiliencia en enfermería: definición, evidencia empírica e intervenciones. *Index de Enfermería*, 24(4), 232-235.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962015000300009
- Ávila, C., Fetecua, M. y Mendez, J. (2017). *Resiliencia y Engagement en trabajadores de una unidad de cuidado intensivo* [Tesis doctoral, Universidad del Rosario].
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13432/2017-05-23%20art%20adculo%20UJ%20mayo%2022%20de%202017.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Barasa, E., Mbau, R., y Gilson, L. (2018). What is resilience and how can it be nurtured? A systematic review of empirical literature on organizational resilience. *International journal of health policy and management*, 7(6), 491.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6015506/>

- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Carter, L. (2020, Septiembre 4). BPI Modern Talent. Retrieved from Organizational Resilience: leadership lessons from COVID-19: <https://www.bestpracticeinstitute.org/blog/organizational-resilienceleadership-lessonsfrom-covid-19/#>
- Carrillo- Vera, P. E. (2020). Analysis of Work engagement in primary health care professionals in the province of Santa Elena-Ecuador. *Revista san Gregorio*.
- CAP (2020). Cuadro de asignación de personal. <http://www.redcusconorte.gob.pe/index.php/institucional/informacion-general/documentos-de-gestion>
- Cordioli, F. Cardin, J., Gazetta C., Da Silva A., y Lourenção L. (2019). Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Rev. Bras. Enferm.* 72(6): 1580-1587. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0681>
- Crabtree, S. (2013) Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work. Washington. <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engagedwork.aspx>
- Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process*. Boston: Heath.
- Erikson, E. H. (1956). The problem of ego identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 4, 56–121.
- Estrada, D. (2021). *Engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID – 19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57032/Estrada_RDD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eugenio, L. (2017). *Resiliencia y el síndrome de burnout en profesionales de la salud*. [Tesis de maestría, universidad de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25243/2/EUGENIO%20UMBANA%20LIZBETH%20CAROLINA.%20PDF.pdf>

- Flores, C, Fernández, M, Juárez, A, Merino, C, y Guimet C. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales en la docencia, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172948272015000200003&lng=es&tlng=es
- Ganga, C. F. Navarrete, A. E, Rodríguez. E y Veliz, B. A (2018) Nuevos enfoques: adyacencia teórica-conceptual al engagement y la creación. *Revista espacios* 39(45).
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Greenberger, E. (1984). Defining psychosocial maturity in adolescence. *Advances in Child Behavioral. Analysis and Therapy*, 3, 1–37.
- Harju L. K., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95(96), 11–20.
- Hernández Vargas, C. I., Llorens, S., Rodríguez-Sánchez, A., y Dickinson Bannack, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Khanmohammadi, S., Hajibeglo, A., Rashidan, M. y Bekmaz, K. (2020). Relationship of resilience with occupational stress among nurses in coronavirus ward of Khatam Al-Anbia Hospital, Gonbad Kavous, 2020. *Neuropsychiatry and Neuropsychologia; Poznan*, 15 1-6.
- Kohlberg, L. (1971). From is to ought: How to commit the naturalistic fallacy and get away with it. In T. Mischel (Ed.), *Cognitive development and epistemology* (pp. 151–235). New York: Academic Press.
- Ledesma, J. (2014). *Conceptual Frameworks and Research Models on Resilience*

- in Leadership. *SAGE Open*, 1-8.
- Linkov, I., y Trump, B. D. (2019). *The science and practice of resilience*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing.
- Luthans F, Youssef-Morgan FM (2017) Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annu. Rev. Organizat. Psychol. Organizat. Behav.* 4: 339-366.
- Macías, D., García, E., Díaz, A., y Cheverría, S. (2019). Engagement laboral en el personal de enfermería: el caso de un hospital público de segundo nivel. *Nure Investigación*, 16(101), 27–40. <https://bit.ly/35H3ReY>
- McManus, S. (2007). *Organisational Resilience in New Zealand*. Unpublished Doctor of Philosophy, University of Canterbury, Christchurch.
- Martos-África., Pérez-Fuentes., M. C, Molero-Simón, M. M. (2018). Burnout y engagement en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista europea Journal of Investigacion in Health psychology and education* 8(23-36). <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v8i1.223>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. [Tesis de especialidad, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú]. <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/317#:~:text=En%20el%20presente%20estudio%20se,Santa%20Rosa%20de%20Puerto%20Maldonado.&text=Los%20resultados%20evidencian%20que%2C%20el,la%20organizaci%C3%B3n%20objeto%20de%20estudio>.
- Navarro, Y., López, M. y Climent, J. (2018). Engagement, resilience and empathy in nursing assistants. *Revista Enferm Clin* 28(2), 103-110. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2445147918300195>
- Peralta, A. C., Tapia, Ó. S., Beyle, C., Besio, C. V., Barrios, J. L., Pineda, C. M., & Guerra, I. M. (2018). Capital Psicológico y Su Relación con las Actitudes Deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.

https://www.redalyc.org/jatsRepo/339/33957918004/html/index.html#redalyc_33957918004_ref15

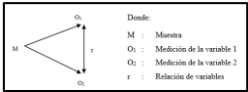
- Rado, E. (2021). *Resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo en el centro de salud de independencia, Cusco, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58498>
- Rangachari, P., & Woods, J. (2020). Preserving Organizational Resilience, Patient Safety, and Staff Retention during COVID-19 Requires a Holistic Consideration of the Psychological Safety of Healthcare Workers. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(4267), 2-12.
- Romero, Z. (2018). *Relación entre empatía y engagement en el personal de salud y administrativo de algunos centros de salud de San Juan de Lurigancho* [Tesis de especialidad, Universidad cesar vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29630/ROMERO_SS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal of Psychiatry*, 147, pp. 598-611.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), pp. 316-331.
- Rutter, M. (1991). Resilience: Some conceptual considerations. Presented work in Initiatives Conferences on Fostering Resilience, Washington D. C.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, pp. 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Samba, C., Vera, D., Kong, D., y Maldonado, T. (2017). Organizational Resilience and Positive Leadership: An Integrative Framework. *Academy of Management Proceedings*, 1-40. https://www.researchgate.net/publication/320782769_Organizational_Resilience_and_Positive_Leadership_An_Integrative_Framework

- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach». *Journal of Happiness Studies* (3). 71-92
- Silva, G. S., Cordero, C. Z., y Urdanivia, J. S. (2018). La resiliencia: un factor decisivo para el crecimiento y mejora de las organizaciones. *Gestión en el tercer milenio*, 20(39), 13-24.
- Southwick, F., Charney, D., Martini, B., & Southwick, S. (2017). Leadership and Resilience. *Leadership Today, Springer Texts in Business and Economics*, 315-333.
- Stephenson, A., Seville, E., Vargo, J., y Roger, D. (2010). Benchmark Resilience: A study of the resilience of organisations in the Auckland Region. University of Canterbury, Auckland. <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/4275>
- Vidal, T. (2017). Emoción y percepción: una aproximación ecológica. *Análisis filosófico*, 37(1), 5-26. <https://www.redalyc.org/pdf/3400/340052593001.pdf>
- Zumbana, L. (2017). *La resiliencia y el síndrome de burnout en profesionales de la salud* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25243>

ANEXOS

Anexo 3. Matriz de consistencias

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Resiliencia y engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco 2021							
AUTOR: Hayder Vara Valenzuela							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>General: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021?</p> <p>Específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021? b) ¿Cuál es la relación entre la planificación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021?</p>	<p>General: Determinar la relación entre la resiliencia y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021.</p> <p>Específicos a) Determinar la relación entre la capacidad de adaptación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021 b) Determinar la relación entre la planificación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021.</p>	<p>General Existe relación entre la resiliencia y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021.</p> <p>Específicos a) Existe relación entre la capacidad de adaptación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021 b) Existe la relación entre la planificación y el engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco, 2021.</p>	Variable 1: Resiliencia				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango Dimensiones
			Capacidad de adaptación	<ul style="list-style-type: none"> Minimización de la mentalidad del silo Capacidad y capacidad de los recursos internos Compromiso y participación del personal Información y conocimiento Estructuras de liderazgo, gestión y gobernanza Innovación creatividad Toma de decisiones descentralizada y receptiva Monitoreo e informes de situaciones internas y externas 	1 - 15	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo [15-34] Medio [35-54] Alto [55-75]
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de planificación Participación en ejercicios Postura proactiva Capacidad y capacidad de los recursos externos Prioridades de recuperación 	16 - 27	Bajo [12-27] Medio [28-43] Alto [44-60]				
			<p>Nivel y rango variable Bajo [27-63] Medio [64-99] Alto [100-135]</p>				

		Variable 2: Engagement					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango	
		Vigor	<ul style="list-style-type: none"> Energía en el trabajo Ganas para ir al trabajo Persistencia en el trabajo Esfuerzo por el trabajo 	1 - 5	Ordinal Nunca (0) Casi nunca (1), Algunas veces (2), Regularmente (3), Bastantes veces (4), Siempre (5)	Bajo [5 – 11] Moderado [12 – 19] Alto [20 – 25]	
		Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> Retos del trabajo Inspiración por el trabajo Entusiasmo por el trabajo Orgullo por el trabajo Esfuerzo en el trabajo 	6- 10			Bajo [15 – 34] Moderado [35 – 54] Alto [55 – 75]
		Absorción	<ul style="list-style-type: none"> Inmersión en el trabajo Situaciones del trabajo Felicidad en el trabajo 	11 - 15			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS	
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p>  <p>Donde: M = muestra O1 = Resiliencia O2 = Engagement R = Relación entre las variables Nivel: Correlacional Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 128 trabajadores.</p> <p>Muestra: 100 trabajadores.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, intencional por conveniencia.</p>		<p>Variable 1: Resiliencia Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Engagement Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias estadísticas.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará la prueba de coeficiente Rho Spearman para la comprobación las hipótesis.</p>	

Anexo 4. Matriz de operacionalización

Tabla 8

Operacionalización de la variable resiliencia

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
La resiliencia es un término utilizado en psicología positiva y se refiere a la capacidad de dejar problemas, obstáculos y diversas situaciones traumáticas. Incluye estar de pie frente a la adversidad, lo que equivale a lo que llamamos fuerza o integridad	La variable fue medida en una escala ordinal, policotómica. Se ha descompuesto en dos dimensiones y se establecieron tres niveles: Bajo, Medio y Alto	Capacidad de adaptación	<ul style="list-style-type: none"> • Minimización de la mentalidad del silo • Capacidad y capacidad de los recursos internos • Compromiso y participación del personal • Información y conocimiento • Estructuras de liderazgo, gestión y gobernanza • Innovación creatividad • Toma de decisiones descentralizada y receptiva • Monitoreo e informes de situaciones internas y externas 	1 - 15	<p>Escala Ordinal.</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>
		Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de planificación • Participación en ejercicios • Postura proactiva • Capacidad de los recursos externos • Prioridades de recuperación 	16 - 27	

Fuente: Tomado de Stephenson *et al.* (2010).

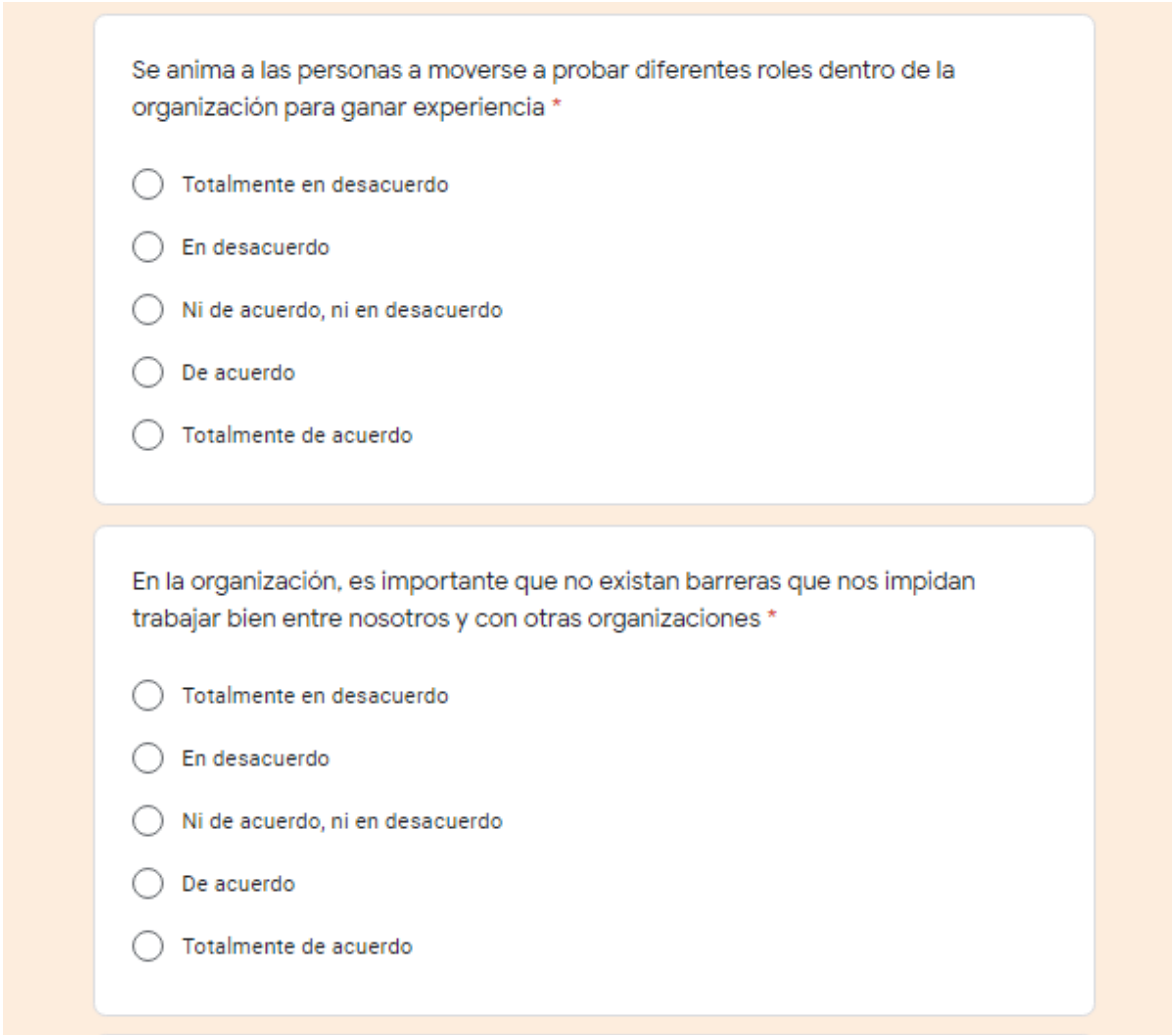
Tabla 9*Operacionalización de la variable engagement*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
Se refiere al estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción	La variable fue medida en una escala ordinal, policotómica. Se ha descompuesto en tres dimensiones y se establecieron tres niveles: Bajo, Moderado y Alto	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Energía en el trabajo • Ganas para ir al trabajo • Persistencia en el trabajo • Esfuerzo por el trabajo 	1 -5	Ordinal Nunca (0), Casi nunca (1)
		Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Retos del trabajo • Inspiración por el trabajo • Entusiasmo por el trabajo • Orgullo por el trabajo • Esfuerzo en el trabajo 	6- 10	Algunas veces (2), Regularmente (3) Bastantes veces (4), Siempre (5)
		Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Inmersión en el trabajo • Situaciones del trabajo • Felicidad en el trabajo 	11 - 15	

Fuente: Tomado de Salanova et al. (2000) y Vargas et al. (2016)

Anexo 5 Instrumentos

No se ha solicitado la autorización porque el instrumento fue aplicado y llenado virtualmente por cada persona se envió el Link.



Se anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de la organización para ganar experiencia *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En la organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Link del formulario

<https://forms.gle/LLXKyNqqVJox7v1n7>

Cuestionario sobre resiliencia

El presente cuestionario tiene por propósito evaluar la Resiliencia, para lo cual sírvase marcar con una X según considere que sea la respuesta más adecuada o la situación que corresponda de mejor manera a la percepción que Usted tiene de la misma. Sea totalmente sincero(a) para contribuir con la investigación.

Género	Masculino				Femenino				
Edad	20-30		31-40		41-50		51 a más		
Condición laboral	Contratado		Nombrado		CAS				
Grado de instrucción	Técnico profesional				Profesional				
	Maestro(a)				Doctor (a)				
ESCALA DE LIKERT					VALORACION				
Totalmente en desacuerdo					1				
En desacuerdo					2				
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo					3				
De acuerdo					4				
Totalmente de acuerdo					5				
N°	ITEMS				1	2	3	4	5
	Dimensión capacidad de adaptación								
01	Se anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de la organización para ganar experiencia								
02	En la organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones								
03	Cree que la organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales								
04	Las personas de la organización normalmente trabajan en un problema hasta que se resuelve								
05	En la organización, es una prioridad que las personas tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen.								
06	Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función								
07	Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por la gerencia sobre cómo la organización debe manejar una crisis, incluso si se desarrollaron con poca consulta								
08	La gerencia monitorea constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas								
09	La gerencia piensa y actúa estratégicamente para garantizar que la organización esté siempre a la vanguardia.								
10	En la organización, regularmente se toma un tiempo del trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr								
11	La organización anima activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo								
12	Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del frente								
13	La organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes.								
14	La organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas								

15	La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta					
	Dimensión planificación					
16	Dado el nivel de importancia de la organización, creo que la forma en que planificamos para lo inesperado es adecuada					
17	La organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia					
18	Las personas de la organización comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos					
19	La organización entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo.					
20	Creo que la organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo					
21	La organización puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis					
22	La organización está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado					
23	La organización puede colaborar con otras organizaciones similares para manejar desafíos inesperados					
24	La organización tiene acuerdos con otras organizaciones para brindar recursos en caso de emergencia					
25	La organización se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis					
26	La organización tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis.					
27	La organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito					

Stephenson, A., Seville, E., Vargo, J., y Roger, D. (2010). Benchmark Resilience: A study of the resilience of organisations in the Auckland Region. University of Canterbury, Auckland. <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/4275>

Ficha técnica del instrumento Resiliencia

Nombre	Escala de resiliencia organizacional
Autor original	Stephenson, A., Seville, E., Vargo, J., y Roger, D.
Año de publicación	2010
País	Auckland, Nueva Zelanda
Adaptado	Rado (2020)
Universo de estudio	33 servidores públicos
Administración	Directa
Nivel de confianza	95 %
Margen de error	0.05 %
Tamaño muestral	33 servidores públicos
Duración	30 minutos.
Objetivo	Medir la resiliencia organizacional
Dimensiones	Dos: Capacidad de adaptación con 15 ítems y planificación con 12 ítems.
Escala	Cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo
Niveles/Rangos	Bajo, Medio, Alto
Validez estadística	Valido por jueces de expertos
Ítems	27
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.881

Cuestionario sobre engagement

El presente cuestionario tiene por propósito evaluar el engagement, para lo cual sírvase marcar con una X según considere que sea la respuesta más adecuada o la situación que corresponda de mejor manera a la percepción que Usted tiene de la misma. Sea totalmente sincero(a) para contribuir con la investigación.

Nunca (0)	Casi nunca (1)	Algunas veces (2)	Regularmente (3)	Bastantes veces (4)			Siempre (5)	
Items		0	1	2	3	4	5	
Dimensión vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4	Soy muy persistente en mi trabajo							
5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
Dimensión dedicación								
6	Mi trabajo es retador							
7	Mi trabajo me inspira*							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
10	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
Dimensión absorción								
11	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor							
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
13	Me "dejo llevar" por mi trabajo							
14	Estoy inmerso en mi trabajo*							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							

Hernández Vargas, C. I., Llorens, S., Rodríguez-Sánchez, A., y Dickinson Bannack, M. E. (2016).

Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16, 117-134

Ficha técnica del instrumento Engagement

Nombre	Escala la escala UWES-9 en profesionales de la salud
Autor original	Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2000).
Adaptado	Hernández, I., Llorens, S., Rodríguez-Sánchez, A., y Dickinson, E
Año de publicación	2016
País	México
Universo de estudio	475 profesionales de la salud
Administración	Directa
Nivel de confianza	95 %
Margen de error	0.05 %
Tamaño muestral	475 profesionales de la salud
Duración	10 – 15 minutos.
Objetivo	Nivel de percepción de engagement
Dimensiones	Tres: Vigor, dedicación y absorción.
Escala	Cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Regularmente (3), Bastantes veces (4), Siempre (5)
Niveles/Rangos	Bajo, Moderado, Alto
Validez estadística	Valido por jueces de expertos
Ítems	15
Confiabilidad	Alfa de Cronbach rango de 0.84 a 0.92

Anexo 6. Validaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESILIENCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1. Capacitación de adaptación							
01	Se anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de la organización para ganar experiencia	x		x		x		
02	En la organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones	x		x		x		
03	Cree que la organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales	x		x		x		
04	Las personas de la organización normalmente trabajan en un problema hasta que se resuelve	x		x		x		
05	En la organización, es una prioridad que las personas tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen.	x		x		x		
06	Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función	x		x		x		
07	Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por la gerencia sobre cómo la organización debe manejar una crisis, incluso si se desarrollaron con poca consulta	x		x		x		
08	La gerencia monitorea constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas	x		x		x		
09	La gerencia piensa y actúa estratégicamente para garantizar que la organización esté siempre a la vanguardia.	x		x		x		
10	En la organización, regularmente se toma un tiempo del trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr	x		x		x		
11	La organización anima activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo	x		x		x		

12	Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del frente	x		x		x		
13	La organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes.	x		x		x		
14	La organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas	x		x		x		
15	La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta	x		x		x		
	Dimensión 2. planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Dado el nivel de importancia de la organización, creo que la forma en que planificamos para lo inesperado es adecuada	x		x		x		
17	La organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia	x		x		x		
18	Las personas de la organización comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos	x		x		x		
19	La organización entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo.	x		x		x		
20	Creo que la organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo	x		x		x		
21	La organización puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis	x		x		x		
22	La organización está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado	x		x		x		
23	La organización puede colaborar con otras organizaciones similares para manejar desafíos inesperados	x		x		x		
24	La organización tiene acuerdos con otras organizaciones para brindar recursos en caso de emergencia	x		x		x		

25	La organización se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis	x		x		x	
26	La organización tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis.	x		x		x	
27	La organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ccari Orellana Nancy Consuelo **DNI:** 21575798

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de Salud Especialidad Enfermería en Emergencia

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

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

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

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

14 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO
Mg. Nancy Consuelo Ccari Orellana
CER 85778 - RNE. 1011 REM - 1141

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Control calidad del proyecto	Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	x		x		x		
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	x		x		x		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	x		x		x		
4	Soy muy persistente en mi trabajo	x		x		x		
5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	x		x		x		
	Dimensión dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi trabajo es retador	x		x		x		
7	Mi trabajo me inspira*	x		x		x		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	x		x		x		
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago	x		x		x		
10	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	x		x		x		
	Dimensión absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	x		x		x		
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	x		x		x		
13	Me "dejo llevar" por mi trabajo	x		x		x		
14	Estoy inmerso en mi trabajo*	x		x		x		
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ccari Orellana Nancy Consuelo **DNI:** 21575798

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de Salud Esp. Enfermería en Emergencia

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

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

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

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

14 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO
Mg. Nancy Consuelo Ccari Orellana
CER 55778 - RNE. 1011 REM - 1141

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESILIENCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1. Capacitación de adaptación							
01	Se anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de la organización para ganar experiencia	x		x		x		
02	En la organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones	x		x		x		
03	Cree que la organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales	x		x		x		
04	Las personas de la organización normalmente trabajan en un problema hasta que se resuelve	x		x		x		
05	En la organización, es una prioridad que las personas tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen.	x		x		x		
06	Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función	x		x		x		
07	Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por la gerencia sobre cómo la organización debe manejar una crisis, incluso si se desarrollaron con poca consulta	x		x		x		
08	La gerencia monitorea constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas	x		x		x		
09	La gerencia piensa y actúa estratégicamente para garantizar que la organización esté siempre a la vanguardia.	x		x		x		
10	En la organización, regularmente se toma un tiempo del trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr	x		x		x		
11	La organización anima activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo	x		x		x		
12	Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del frente	x		x		x		

13	La organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes.	x		x		x	
14	La organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas	x		x		x	
15	La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta	x		x		x	
	Dimensión 2. planificación	Si	No	Si	No	Si	No
16	Dado el nivel de importancia de la organización, creo que la forma en que planificamos para lo inesperado es adecuada	x		x		x	
17	La organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia	x		x		x	
18	Las personas de la organización comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos	x		x		x	
19	La organización entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo.	x		x		x	
20	Creo que la organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo	x		x		x	
21	La organización puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis	x		x		x	
22	La organización está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado	x		x		x	
23	La organización puede colaborar con otras organizaciones similares para manejar desafíos inesperados	x		x		x	
24	La organización tiene acuerdos con otras organizaciones para brindar recursos en caso de emergencia	x		x		x	
25	La organización se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis	x		x		x	

26	La organización tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis.	x		x		x	
27	La organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Suarez Achahui Elva **DNI:** 24003922

Especialidad del validador: Gestión de Servicios de Salud Especialidad Cuidados Críticos

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

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

13 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.



Mg. Elva Suarez Achahui
JEFE DE OPTO. DE ENFERMERIA
CEP 42225 RNE.8988

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Control calidad del proyecto	Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	x		x		x		
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	x		x		x		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	x		x		x		
4	Soy muy persistente en mi trabajo	x		x		x		
5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	x		x		x		
	Dimensión dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi trabajo es retador	x		x		x		
7	Mi trabajo me inspira*	x		x		x		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	x		x		x		
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago	x		x		x		
10	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	x		x		x		
	Dimensión absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	x		x		x		
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	x		x		x		
13	Me “dejo llevar” por mi trabajo	x		x		x		
14	Estoy inmerso en mi trabajo*	x		x		x		
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Suarez Achahui Elva **DNI:** 24003922

Especialidad del validador: Gestión de Servicios de Salud Especialidad Cuidados Críticos

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

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

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

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

13 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.



Mg. Elva Suarez Achahui
JEFE DE OPTO. DE ENFERMERIA
CEP 42225 RNE.8988

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESILIENCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1. Capacitación de adaptación							
01	Se anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de la organización para ganar experiencia	x		x		x		
02	En la organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones	x		x		x		
03	Cree que la organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales	x		x		x		
04	Las personas de la organización normalmente trabajan en un problema hasta que se resuelve	x		x		x		
05	En la organización, es una prioridad que las personas tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen.	x		x		x		
06	Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función	x		x		x		
07	Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por la gerencia sobre cómo la organización debe manejar una crisis, incluso si se desarrollaron con poca consulta	x		x		x		
08	La gerencia monitorea constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas	x		x		x		
09	La gerencia piensa y actúa estratégicamente para garantizar que la organización esté siempre a la vanguardia.	x		x		x		
10	En la organización, regularmente se toma un tiempo del trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr	x		x		x		
11	La organización anima activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo	x		x		x		
12	Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del	x		x		x		

	frente							
13	La organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes.	x		x		x		
14	La organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas	x		x		x		
15	La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta	x		x		x		
	Dimensión 2. Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Dado el nivel de importancia de la organización, creo que la forma en que planificamos para lo inesperado es adecuada	x		x		x		
17	La organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia	x		x		x		
18	Las personas de la organización comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos	x		x		x		
19	La organización entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo.	x		x		x		
20	Creo que la organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo	x		x		x		
21	La organización puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis	x		x		x		
22	La organización está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado	x		x		x		
23	La organización puede colaborar con otras organizaciones similares para manejar desafíos inesperados	x		x		x		
24	La organización tiene acuerdos con otras organizaciones para brindar recursos en caso de emergencia	x		x		x		

25	La organización se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis	x		x		x	
26	La organización tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis.	x		x		x	
27	La organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Valdivia Molina Martha Celia **DNI:** 23881520

Especialidad del validador: Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa Esp. Gerencia en Servicios de Salud Esp. Emergencias

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

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

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

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

15 de Mayo del 2021.

 **HOSPITAL REGIONAL CUSCO**

Mg. MARTHA C VALDIVIA MOLINA
 ENFERMERA EMERGENCISTA
 ESPEC. GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
 CEP. 25735 - 1804 - 88 - 20121

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Control calidad del proyecto	Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	x		x		x		
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	x		x		x		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	x		x		x		
4	Soy muy persistente en mi trabajo	x		x		x		
5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	x		x		x		
	Dimensión dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi trabajo es retador	x		x		x		
7	Mi trabajo me inspira*	x		x		x		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	x		x		x		
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago	x		x		x		
10	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	x		x		x		
	Dimensión absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	x		x		x		
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	x		x		x		
13	Me “dejo llevar” por mi trabajo	x		x		x		
14	Estoy inmerso en mi trabajo*	x		x		x		
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Valdivia Molina Martha Celia **DNI:** 23881520

Especialidad del validador: Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa Esp. Gerencia en Servicios de Salud Esp. Emergencias

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

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

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


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

15 de Mayo del 2021.

 **HOSPITAL REGIONAL CUSCO**
Martha C. Valdivia Molina

Mg. MARILIA C. VALDIVIA MOLINA
ENFERMERA EMERGENCISTA
ESPEC. GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
CEP. 25735 - 1804 - 88 - 20121

Anexo 7. Consentimiento informado



Cuestionario sobre Resiliencia y Engagement

*Obligatorio

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Resiliencia y engagement en la entidad. El cuestionario es anónimo; es necesario que respondas con sinceridad, para obtener una muestra real. Si tuviera alguna duda o consulta agradeceremos las envíe al correo hvarav@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Atentamente,
Hayder Vara Valenzuela

Anexo 8. Confiabilidad

Variable resiliencia

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	99,33	155,233	,199	,904
P2	98,43	153,157	,453	,899
P3	99,33	148,533	,583	,896
P4	98,95	155,148	,200	,904
P5	98,52	146,062	,786	,893
P6	98,71	155,114	,223	,903
P7	99,14	146,129	,488	,898
P8	99,14	143,629	,558	,896
P9	98,52	144,962	,638	,894
P10	98,81	145,262	,635	,894
P11	98,67	146,833	,608	,895
P12	99,14	160,029	,010	,908
P13	99,05	146,548	,580	,896
P14	98,67	154,033	,301	,901
P15	99,24	141,990	,621	,895
P16	98,95	144,248	,692	,893
P17	98,62	145,348	,753	,893
P18	98,57	145,157	,796	,892
P19	98,67	157,533	,370	,900
P20	99,10	144,690	,752	,892
P21	98,62	155,448	,269	,902
P22	98,43	153,757	,417	,899
P23	98,67	157,533	,370	,900
P24	98,67	151,733	,447	,899
P25	99,10	149,190	,530	,897
P26	98,38	147,748	,691	,894
P27	98,67	157,433	,201	,902

Variable engagement

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	51,86	219,629	,842	,965
P2	52,24	225,690	,730	,967
P3	51,90	218,490	,864	,965
P4	51,86	221,529	,889	,965
P5	51,95	219,648	,851	,965
P6	52,10	215,390	,774	,967
P7	51,86	220,029	,898	,965
P8	51,95	217,548	,913	,964
P9	51,76	218,490	,906	,964
P10	51,67	216,333	,940	,964
P11	52,24	221,690	,617	,970
P12	51,90	218,290	,743	,967
P13	52,62	226,048	,699	,968
P14	52,33	218,533	,825	,966
P15	52,43	217,557	,740	,968

Anexo 9. Base de datos

Variable Resiliencia

	Dimensión 1. Capacidad de adaptación															Dimensión 2. Planificación											
	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	P26	P27
1	2	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	2	4	3	4	5
4	2	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
7	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
8	5	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	1	4
9	1	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3
10	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
11	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
12	3	3	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4
13	5	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4
14	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
15	2	5	4	4	5	4	2	4	5	2	5	2	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	2	5	4	5	5
16	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	4
17	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	5
18	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
19	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	2	2	2	4	2	1	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	5	4	5	4	5	4
21	2	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
22	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
23	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3
24	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
25	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
26	3	3	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4

27	5	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
28	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
29	2	4	2	2	4	1	3	2	4	5	1	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
30	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
31	2	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	5
32	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	2	2	3	4	5
34	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
35	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
36	3	4	2	2	4	4	4	1	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	5	4	5	2	5	4
37	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4
38	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
39	5	5	3	3	5	3	4	2	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3
40	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4
42	2	3	3	4	5	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
44	2	3	2	2	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2
45	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
46	4	5	2	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4
47	5	1	3	4	5	4	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	5	2	4	3	4	4	4	4	4
48	4	4	5	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4
49	2	3	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3
50	5	3	3	3	4	4	3	2	3	2	1	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
51	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
52	2	3	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3
53	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
54	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
56	3	3	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4
57	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	3	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3
59	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

60	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	4
61	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
62	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4
64	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
65	2	3	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
66	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	3	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3
68	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
69	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
71	2	2	2	4	5	2	2	4	3	2	2	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2
72	2	3	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3
73	4	5	2	4	5	5	1	4	4	4	2	2	5	3	5	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	3
74	2	2	2	4	5	4	2	4	5	4	2	2	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5
75	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4
76	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5
77	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	4	4	2	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	2	4	2	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
79	2	4	2	2	4	4	4	1	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	5	5	4	5	3	5	4
80	2	3	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3
81	2	3	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3
82	2	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3
83	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
85	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4
86	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
89	4	5	4	1	1	4	4	2	4	4	4	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4
90	5	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	5	1	1	1	2	2	3	2	2
91	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2
92	2	3	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3

93	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5
94	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	3
95	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5
96	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	
98	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
99	2	5	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	1	3	5	3	1	2	3	1	3	
100	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

Variable Engagement

	Dimensión 1. Vigor					Dimensión 2. Dedicación					Dimensión 3. Absorción				
	P1	P2	P3	P4	P4	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3
3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
7	3	5	4	4	4	2	4	3	3	4	5	4	3	3	3
8	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5
9	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3
10	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
11	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5
12	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
14	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
15	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	1	2	2	5	5
16	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
20	4	3	3	3	4	1	4	2	3	3	2	2	3	2	2
21	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
22	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
23	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	0	4	2	3	3
24	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
25	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
26	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
27	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
28	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2
29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	2
30	2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4
31	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
32	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
33	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	2	3	2	3	3
34	3	2	5	3	4	4	5	5	5	5	3	2	3	2	4
35	2	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	3	3	5
36	4	2	3	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	2	2
37	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5
38	5	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5
40	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
41	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
42	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4
43	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
44	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4
46	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4

47	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
48	2	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5
49	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
50	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
51	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
52	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	3	4
53	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	1	4	4
54	2	0	3	5	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3
55	2	2	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
57	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	3	2	0	5	3
58	3	2	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	1	2	1
59	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
60	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4
61	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
62	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
63	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
66	3	0	1	4	5	3	3	4	5	5	5	1	0	3	3
67	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
69	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
70	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5
71	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
72	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4
73	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
74	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
75	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
76	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3
77	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	2	2	3	2	4
78	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
79	3	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	2	5	3
80	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
81	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
82	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
83	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
84	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3
85	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
88	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2
89	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	2
90	2	2	5	3	5	3	3	2	5	5	2	5	5	5	3
91	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
92	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
93	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2
94	5	2	5	4	4	2	4	5	4	5	4	3	3	3	4
95	2	2	2	4	3	5	4	4	5	5	3	5	3	3	3
96	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2
97	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5

98	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3
100	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2