



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Capacidad de resiliencia y desempeño laboral
de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco
2022.

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

AUTORA:

Mestanza Sánchez, Rocío del Pilar (orcid.org/0000-0003-4223-8191)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de despertar cada día, por guiar los pasos que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A mis padres por su apoyo constante, por sus consejos, sus valores, enseñarme de que si quiero lograr algo no me debo rendir nunca, pero más que nada por su inmenso amor.

A mi esposo Francisco, por su comprensión, su apoyo brindado en esta etapa y por ser parte importante de mis logros profesionales.

A mi hija Mydherlin Del Pilar, quien es el motor y fuente de mi inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor, Te Amo hija.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de lograr un peldaño más en mi vida, a mi asesor Hugo Morán Requena, por el apoyo y las enseñanzas brindadas, por esa motivación que nos transmitía y que no nos dejaba caer y que gracias a ello pudimos cumplir con el objetivo trazado con éxito.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias de la variable capacidad de resiliencia y dimensiones	19
Tabla 2. Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y dimensiones	20
Tabla 3. Grado de correlación entre la capacidad de resiliencia y el desempeño laboral	21
Tabla 4. Grado de correlación entre la perseverancia y desempeño laboral.	22
Tabla 5. Grado de correlación entre el compromiso para crecer y desempeño laboral	23
Tabla 6. Grado de correlación entre dar significado y desempeño laboral	24
Tabla 7. Grado de correlación entre la emoción positiva y desempeño laboral	25
Tabla 8. Operacionalización de variable capacidad de resiliencia	46
Tabla 9. Operacionalización de variable desempeño laboral	48

Índice de gráficos y figuras

Pág.

Figura 1. Esquema del diseño de correlación de variables

14

Resumen

El objetivo general de estudio fue, determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022. Empleó una metodología de tipo básica, diseño no experimental, cuantitativa. La población se conformó por 50 enfermeras, siendo la muestra el total de población por ser censal. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue la guía de encuesta realizado por cada variable del estudio el cual fue validado por un juicio de expertos y determinado su confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach. Se determino los resultados, a nivel inferencial una relación significativa entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022 (0.829^{**} y una $p(0.000) < 0.05$), a nivel descriptivo, el 68,0% de enfermeros evidenciaron un nivel alto de capacidad de resiliencia, el 30,0% presentaron un nivel medio y un 2,0% bajo, además, el 70,0% de colaboradores presentaron un nivel eficiente de desempeño laboral, el 26,0% en el nivel regular y 4,0% nivel deficiente. Concluyendo, la gestión de resiliencia individual de los enfermeros podrá aumentar su desempeño laboral.

Palabras clave: resiliencia, desempeño laboral, gestión en salud.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between the resilience capacity and job performance of nurses at a health center in La Convencion, Cusco 2022. It used a basic type methodology, non-experimental, quantitative design. The population was made up of 50 nurses, the sample being the total population because it was a census. The technique was the survey and the instrument was the survey guide carried out for each study variable, which was validated by expert judgment and its reliability was determined by means of Cronbach's alpha statistic. The results were determined, at the inferential level, a significant relationship between the resilience capacity and work performance of the nurses of a health center in La Convencion, Cusco 2022 (0.829** and a p (0.000) <0.05), at a descriptive level, 68.0% of nurses showed a high level of resilience capacity, 30.0% presented a medium level and 2.0% low, in addition, 70.0% of collaborators presented an efficient level of work performance, 26.0% at the regular level and 4.0% deficient level. In conclusion, the individual resilience management of nurses can increase their work performance.

Keywords: resilience, job performance, health management.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la capacidad de resiliencia ha tomado preponderancia para que el personal de enfermería pueda afrontar los problemas que surgen a nivel laboral, ser resiliente les permite sobrellevar las situaciones conflictivas, con menor índice de fatiga y con mayor estabilidad durante la realización de sus labores (Oliveira y Sala, 2021). El desempeño laboral es evaluado permanentemente en la prestación de servicios de salud a fin de que sea eficaz, eficiente y sostenible (Sperling, 2021). Razón por la que, mejorar los niveles, es importante para los proveedores de atención médica y para los clientes ya que el desempeño laboral de las enfermeras no solo aumentan la competitividad de las instituciones, sino que también aceleran el funcionamiento efectivo del sistema de salud (Hosgor et al., 2020).

En Latinoamérica, el personal de salud, es evaluado su desempeño laboral de manera constante para permitir: identificar, optimizar sus habilidades y obtener mayor eficiencia en su labor realizada día a día (Lage, 2018); no obstante, tras haberse percatado estos países de la importancia de la capacidad de resiliencia como una habilidad que permite que el trabajador enfrente los problemas con mayor naturalidad y no dejarse caer ante ninguna adversidad, países como Brasil ya han tomado medidas mediante la implementación de programas de mejora de resiliencia en hospitales tanto públicos como privados, siendo el resultado de los mismos el incremento en la respuesta ante las crisis hospitalarias, esto es, en su desempeño (Oliveira y Sala, 2021).

A nivel de Perú, la capacidad de resiliencia de los profesionales de salud se han visto comprometidos por la presión de la sobrepoblación de pacientes, a los que deben atender, ya que la atención se brinda a 20 personas cuando realmente solo deben brindarse los cuidados a 14 personas en las diferentes instituciones tanto públicas como privadas; situación que denota la falta de personal existente en los hospitales, lo cual trae consigo mayor carga para las enfermeras y una inferior calidad en el servicio de salud y afecta su desempeño laboral debido a que no se pueden dar abasto las enfermeras para brindar un correcto servicio, de calidad e integridad para el paciente (Vivanco, 2017).

Por ello, la investigación sobre el centro de salud de La Convención es relevante, por lo cual se pretende responder al problema general: ¿Qué relación existe entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022? Los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la perseverancia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022?, ¿Qué relación existe entre el compromiso y el desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022?, ¿Qué relación existe entre dar significado y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022?, ¿Qué relación existe entre la emoción positiva y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022?.

En cuanto a la justificación; teóricamente, el trabajo está justificado por emitirse nueva información en torno al tema, información que será aportada a la comunidad científica, siento que se convertirá en un antecedente para las investigaciones futuras sobre el tema. En cuanto a la justificación práctica, se tiene que establecer la relación entre capacidad de resiliencia y desempeño laboral que permitirá establecer conclusiones que generaran reflexión e impulsaran la implementación de estrategias adecuadas aumentando los niveles de resiliencia de los enfermeros, lo cual contribuirá significativamente a la optimización del desempeño laboral y al logro de una atención de calidad al paciente. Por lo tanto, si las enfermeras se quiere mejorar los niveles de desempeño laboral, es de gran importancia realizar inversiones en la mejora de sus niveles de resiliencia psicológica. Además, a través del estudio, los gestores de enfermería de las instituciones y unidades pueden planificar actividades para aumentar las interacciones profesionales y el espíritu en equipo y reducir sus niveles de estrés. Su carga de trabajo se puede reducir, las condiciones de trabajo y la duración se pueden mejorar mediante el empleo de personal de atención médica adicional. Finalmente, está justificado metodológicamente, porque se crearán rúbricas que serán válidas y pasaran bajo el alpha el Crombach para su fiabilidad será referente para futuras investigaciones similares, que empleen las mismas variables y objeto de estudio, en beneficio de los profesionales de la salud.

El objetivo general fue: determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022. Los objetivos específicos: Indicar la relación entre la perseverancia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022; Señalar la relación entre el compromiso y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención Cusco 2022; Indicar la relación entre “dar significado” y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022; Señalar la relación entre la emoción positiva y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.

Finalmente, la hipótesis general, fue: Existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022. Las hipótesis específicas son: Si existe relación significativa entre la perseverancia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022; Si existe relación significativa entre el compromiso y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022; Si existe relación significativa entre “dar significado” y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022; Si existe relación significativa entre la emoción positiva y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Kamalesh y Jadhay (2022) exploraron la literatura empírica sobre diferentes dimensiones y enfoques para estudiar la resiliencia en el lugar de trabajo y la hipótesis de que la psicología positiva puede ser un factor catalizador para fomentar la resiliencia de los empleados frente a condiciones de mercado adversas específicas y entornos industriales desafiantes, y generar un cambio acumulativo, incremental y revolucionario en actuaciones de las organizaciones. Emplearon una metodología cualitativa y estudio de caso. El instrumento fue el análisis documental. Se determinó, en base a la resiliencia un marco integral integrador de resiliencia, un modelo de resiliencia, un marco de resiliencia para la ventaja competitiva, un marco de pensamiento estratégico para la resiliencia y un marco de consistencia de la resiliencia, que son la síntesis de los aspectos psicológicos y de gestión de la resiliencia, asimismo, psicología positiva definitivamente puede ser un factor catalizador para fomentar la resiliencia de los empleados. La resiliencia emocional positiva definitivamente puede ayudar a prevenir resultados negativos y relaciones positivas en el lugar de trabajo y ciertamente puede lograr el éxito del grupo de empleados, optimizando así la salud, el bienestar y el logro de lo mejor de los empleados, y también para lograr los objetivos organizacionales, además, la resiliencia estratégica actúa como un creador de cambios por excelencia para la organización y nuestras propuestas destacan el desarrollo de la resiliencia organizacional, identifican consideraciones clave para las organizaciones, así como futuras investigaciones.

Contreras et al. (2021), establecieron la vinculación entre capacidad de resiliencia y desempeño laboral, investigación cuantitativa, correlacional, diseño experimental, técnica de encuesta, instrumento de guía de encuesta tuvo como población 95 artículos. Resultados obtenidos fueron que la forma ética de actuar de los profesionales de enfermería y el interés en su profesión son sobredimensionados en su crecimiento profesional y el efecto que tiene en el desempeño laboral. Se concluyó que existe positividad de correlación entre las variables de estudio.

Morales (2021), determinó la relación entre el afrontamiento y la resiliencia, bajo una línea investigativa cuantitativa, descriptiva-relacional, con una muestra de 180 estudiantes, cuyos datos se analizaron utilizando estadísticas de correlación y regresión múltiple. Los resultados indicaron que las asociaciones fueron estadísticamente significativas entre la resiliencia y el afrontamiento. Asimismo, se encontró relaciones inversas entre el miedo de los estudiantes al COVID-19 y el uso de la estrategia de afrontamiento, y la reestructuración cognitiva. Se concluye que, el conocer los factores que influyen en las estrategias de afrontamiento de los estudiantes y sus miedos, estrés psicológico y resiliencia brinda información valiosa para el desarrollo de intervenciones educativas.

Liang y Cao (2021) desarrollaron un análisis entre la resiliencia de los empleados y la resiliencia organizacional. Utilizaron una metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva y explicativa. La muestra fueron 329 empleados de industrias de servicios e industrias manufactureras tradicionales. Emplearon como instrumento un cuestionario. Demostraron, la resiliencia de los empleados se asocia positivamente con la resiliencia organizacional; los efectos indirectos de la resiliencia de los empleados sobre la resiliencia organizacional a través del afrontamiento centrado en el problema y el afrontamiento centrado en la emoción fueron estadísticamente significativos; además, la resiliencia gerencial moderó positivamente la relación entre la resiliencia de los empleados y el afrontamiento centrado en las emociones, y también moderó el efecto indirecto de la resiliencia de los empleados sobre la resiliencia organizacional a través del afrontamiento centrado en las emociones, revelando que la resiliencia de los empleados inicia el afrontamiento centrado en el problema y el afrontamiento centrado en la emoción, lo que resulta en una mayor o menor resiliencia organizacional en el contexto de las empresas chinas.

Oluwaseyi et al. (2021) analizaron la teoría de la conservación de los recursos al investigar los recursos laborales, sociales y personales que subyacen a la resiliencia de los empleados y el impacto de la resiliencia para estimular el compromiso laboral en medio de la pandemia de COVID-19. Emplearon una

metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional. La muestra fueron 259 empleados en Malasia. El instrumento fue el cuestionario. Los resultados del análisis de modelos de ruta revelaron impactos significativos de la autoeficacia, las condiciones facilitadoras y el apoyo de familiares y amigos en la resiliencia de los empleados, además, la resiliencia se asoció significativamente con el compromiso laboral, por ello, la gerencia podría estimular la resiliencia de sus empleados brindándoles la flexibilidad para pasar tiempo de calidad con sus seres queridos y el apoyo adecuado para condiciones laborales favorables.

Sanhokwe et al. (2020) analizaron la escala de resiliencia en el trabajo (RAW) en el sur global. Emplearon una metodología cuantitativa, no experimental, cuantitativa, descriptiva y correlacional. La muestra fueron 213 empleados de empleados del gobierno (34 %), organizaciones no gubernamentales (ONG, 33 %) y el sector privado (33 %). El género no diferenció la resiliencia en los puntajes de trabajo, también, el 56 % de los empleados mostraron una resiliencia moderada en el trabajo, mientras que el 35 % obtuvo una puntuación alta en esta medida, y 9% de los empleados tenían baja resiliencia en los puntajes de trabajo, asimismo, no hubo diferencias significativas en las subpuntuaciones de resiliencia en el trabajo por género ($\chi^2 = 28,91$ (22); $p > 0,05$).

Mhenna et al. (2020) estudiaron el papel mediador del compromiso laboral entre la resiliencia y el desempeño de los gerentes. Emplearon una metodología cuantitativa. La muestra fueron 96 empleados que ocupaban puestos de responsabilidad en empresas que operan en el sector del automóvil en Tánger. El instrumento fue la encuesta. Determinaron, que la resiliencia del directivo influye positivamente en su compromiso con el trabajo, que a su vez influye en su desempeño, por ello, la resiliencia solo puede influir en el desempeño del gerente a través de su compromiso con el trabajo.

También, Silva et al. (2020), establecieron los factores vinculados con resiliencia en trabajadores del ámbito antes mencionado, investigación de tipo cuantitativo, correlacional, diseño experimental, técnica de encuesta, instrumento de guía de encuesta, población de 375. Su resultado fue que 45.3% de las

enfermeras un moderado nivel de resiliencia, un 15.2% alto nivel del mismo, y un 39.5% fueron por nivel elevado. Concluyó que existe un grado moderado bajo de resiliencia; no obstante, dentro de ello en factores la edad y el tiempo fueron los más significativos en relación a la variable analizada.

Srivastava y Madan (2020) evaluaron la relación entre la resiliencia y la satisfacción profesional. Empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional. La muestra fueron 272 gerentes de 10 bancos privados en Delhi/NCR India. El instrumento el cuestionario. Determinó, la resiliencia tiene una asociación positiva y significativa con la satisfacción profesional, representando el 41 % de la varianza, y estableció los roles moderadores de la confianza, las habilidades políticas y la identificación organizacional en la relación resiliencia/satisfacción profesional. Los empleadores podrían beneficiarse si involucran a los empleados en programas de capacitación en resiliencia que les brinden la capacidad y las tácticas para enfrentar los desafíos y la incertidumbre sobre el futuro, debido a que las personas se sienten más satisfechas con su elección de carrera cuando tienen mayor resiliencia, lo que resulta en una mayor autoestima y una mejor salud, también, estas personas tienen un mejor control sobre su trabajo, incluso en tiempos de crisis.

Asimismo, el estudio de Gunawan et al (2019) sobre, análisis de correlación de la resiliencia y desempeño, investigación cuantitativa, nivel correlacional, diseño experimental, técnica de encuesta, instrumento de guía de encuesta, población 200 enfermeras. Tuvo como resultado que, los factores relacionados con las enfermeras son la motivación en el trabajo y la percepción de las enfermeras sobre el método de trabajo en equipo y la longitud de trabajo y educación también tuvieron que ver. Concluyó que existe relación entre las variables antes mencionadas en el marco del ámbito de estudio de la investigación.

En la investigación de Espinoza y Expósito (2019) señalaron la concepción que generalmente se tiene sobre el desempeño de profesionales en enfermería bajo Colombia, investigación cualitativa, exploratoria, técnica análisis documental, instrumento de análisis documental. Población de 95 artículos, se tuvo como

resultado que si se sistematiza la investigación se favorece la ubicación de los elementos sobresalientes en concepción del contexto colombiano fortaleciendo el reconocimiento social de la labora de enfermería. Se concluyó que en todo el análisis se identificó que en general el desempeño es positivo y que a futuro debería ser una noción que continúe estudiándose.

Varshney y Varshney (2019) analizaron la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral y el impacto de la resiliencia en tres aspectos clave del desempeño de los empleados. Empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional. La muestra fueron 126 gerentes en la industria de la construcción de Arabia Saudita. Determinaron, la resiliencia media la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño adaptativo y contextual, pero no afecta el desempeño de la tarea, aunque las organizaciones buscan la estabilidad que proviene de una fuerza laboral resiliente, debido a que los empleados resilientes son capaces de adaptarse cuando se enfrentan al cambio y de idear soluciones incluso para los problemas más desafiantes. Se recuperan de la decepción y avanzan constantemente, además, tienden a estar satisfechos con sus trabajos, demuestran habilidades efectivas de desarrollo de capacidades y equipos, y pueden mantener su energía a pesar de situaciones estresantes.

Ekanayak y Gamage (2018) identificaron el impacto de la capacidad de las personas para recuperarse rápidamente de las situaciones estresantes y cómo impacta en el desempeño laboral de los empleados. Emplearon una metodología transversal, correlacional y explicativo. La muestra fueron 74 colaboradores de tres empresas. El instrumento fue el cuestionario. Determinaron, los hallazgos revelaron que existe una relación significativa entre la resiliencia emocional y el desempeño de los empleados y también hay un impacto que proviene de la resiliencia emocional de los empleados en el desempeño laboral de los empleados y los resultados mostraron que el 24,4% de un impacto proviene de la resiliencia emocional.

Kašpárková et al. (2018) analizaron los roles de dos importantes dimensiones positivas del bienestar relacionado con el trabajo: la satisfacción

laboral y el compromiso laboral. Emplearon una metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional. La muestra fueron 360 trabajadores checos en profesiones de ayuda mediante una encuesta en línea. Determinaron, los niveles de resiliencia y el desempeño laboral percibido se asociaron positivamente ($r= 0.545$ y $p<0.05$), desde la resiliencia hasta el compromiso, utilizando el modelo de ecuaciones estructurales.

Shatté et al. (2017) examinaron la resiliencia tiene un efecto protector en entornos de trabajo difíciles. Emplearon una metodología cuantitativa, no experimental. La muestra fueron 2063 personas. El instrumento fue el cuestionario. Determinaron, los ambientes de trabajo de alta tensión, empleando la resiliencia tiene un efecto protector en todos los resultados laborales relacionados con el estrés, el agotamiento, los problemas para dormir, la probabilidad de depresión, la satisfacción laboral, la intención de renunciar, las ausencias y la productividad. También midió las características del trabajo: demandas laborales, influencia laboral y apoyo social, aunque para el estrés, el agotamiento y el sueño, una mayor resiliencia tiene un efecto más protector en condiciones de baja tensión, con respecto a la depresión, el ausentismo y la productividad, la resiliencia tiene un efecto más protector cuando la tensión laboral es alta.

A nivel Nacional, Mesias y Romani (2019) establecieron la vinculación existente entre el nivel de resiliencia y el desempeño laboral del personal del Hospital San José de Chíncha 2018. Investigación correlacional, no experimental, con una población de 110 trabajadores y una muestra de 86, técnica cuestionario, instrumento guía de cuestionario. Resultado de 345.63 de χ^2 , lo que permitió superar valor de 164.23 por lo que se acepta la hipótesis alterna. Concluyó que el nivel de resiliencia que hay entre las variables antes mencionadas es alta en los productores administrativos del Hospital.

Asimismo, el artículo de Condori y Zapata (2018) sobre el análisis de relación entre resiliencia y desempeño laboral de los que colaboran en la Empresa Estilos Sociedad de Responsabilidad Limitada de Huancayo en el 2018. Investigación correlacional, no experimental, se contó con una población 52 y una muestra

conformada por colaboradores de la empresa dicha anteriormente. Técnica cuestionario, instrumento guía de cuestionario. Resultado de un 76,92% de encuestados con resiliencia elevada, un 65,38% de los encuestados si llegan a las metas establecidas y por tanto tienen un buen desempeño. Concluyó que datos socavados dicen que la existencia de que la prueba fehaciente nos da la posibilidad de acervar un nivel significativo de 0.05 entre resiliencia y desempeño laboral.

También en su artículo científico Jiménez (2018) estableció el vínculo entre el nivel de resiliencia y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la Universidad Autónoma de Ica, 2016. Investigación cuantitativa, descriptiva, aplicada, correlacional y no experimental contando con una población de 40 trabajadores. Técnica cuestionario, instrumento guía cuestionario. Resultado de que un 62,4% están en nivel alto y medio, pero tiene un 37,6% con nivel bajo en resiliencia. Concluyó que se encontró una vinculación entre el nivel de resiliencia y el nivel del desempeño laboral que se logró alcanzar por los trabajadores de la universidad dicha con anterioridad.

De la misma manera, en la tesis de Valdivia (2018) estableció la vinculación entre resiliencia y estrés laboral de empleados en la municipalidad del distrito Cuzco en 2018, investigación cuantitativa, nivel correlacional, diseño experimental, técnica de encuesta, instrumento de guía de encuesta, población de 480 y muestra de 78 empleados. Resultado de que la resiliencia es moderada con un 55,1%, baja 25,6% y alta con 19,2%; de otro lado sobre estrés se tiene que fue moderado con 53,8%, leve 16,7% y alto en 29,5%. Se concluyó que existe una relación moderada pero inversa para las variables antes mencionadas.

Asimismo, Armanqui y Sarmiento (2018) determinó la vinculación entre las variables desempeño laboral y motivación en el área de investigación, investigación cuantitativa, nivel correlacional, diseño experimental, técnica de encuesta, instrumento de guía de encuesta, población de 45. Resultados de que el desempeño laboral es elevado con un 84,4% y que la motivación es 88,9%, esto es también alta. Concluyó que existe relación significativa en las variables y la capacidad de resiliencia es baja.

Las teorías que sustentaron la variable capacidad de resiliencia son: a) modelo teórico ecológico, donde refiere, el individuo está enmarcado en un ambiente ecológico constituido por diversos niveles, las cuales se influyen. Percibiendo el desarrollo humano como un procedimiento dinámico, interactuando de manera recíproca y en doble dirección, debido al individuo como reconstructor de su ambiente y recibiendo cada consecuencia de sus factores circulantes. El primer nivel, el microsistema, es donde el individuo desarrolla sus actividades, relaciones interpersonales laborales, profesionales o familiares. Seguido por el mesosistema, compuesto es cada interrelación existente en diversos entornos donde el individuo interactúa. El nivel exosistema, entorno en el cual el individuo no está relacionado directamente a los ambientes, pero este afecta a la influencia de cada contexto o situación donde se le incluye. Por último, nivel macrosistema, es donde se relaciona el marco ideológico o cultural donde se desarrolla el individuo influyendo en su socialización, estilo de vida, y pudiendo también influenciar en los niveles menores (Bronfenbrenner 1979). b) modelo teórico del mándala de la resiliencia, el individuo tiene factores de desarrollo desde su infancia, empleando estas estos conocimientos y experiencias previas para manejar diversas situaciones en contexto diferentes. Siendo siete factores las cuales conforman la resiliencia: *introspección*, referencia los procesos de cuestionamientos y resolución de actividades con sinceridad; *independencia*, son las capacidades del individuo para poner parámetros de protección para evitar o manejar los ambientes hostiles; *capacidad de relacionarse*, el individuo tiene las capacidades para generar relaciones satisfactorias con otros individuos, balanceando las necesidad de simpatía; *iniciativa*, son las capacidades para actuar de manera espontánea, exigente y abierta; *humor*, es la competencia para ver el lado gracioso de las problemáticas; *creatividad*, es la competencia del individuo para innovar; y la *moralidad*, la competencia de tener valores y empleándolos con congruencia (Wolin y Wolin 1993).

Fuentes de la resiliencia, se desarrolla a partir de los factores que influyen en la formación del mismo, siendo estas el “yo tengo” que viene a ser el ambiente social, contar con gente que lo apoya; el “yo soy” que es hablar de las fortalezas de

uno mismo; el “yo estoy” relacionado a tomar responsabilidad por sus actos; y, finalmente, el “yo puedo” relativo a habilidades para resolver problemas. Toda persona es resiliente y tiene que saber enfrentar situaciones adversas. En cuanto a las dimensiones de la variable se tomó 4: a) perseverancia que implica no renunciar a la meta cuando se está enfrentando dificultades, b) la segunda sería el compromiso para crecer que implica enfrentar las situaciones adversas bajo el cumplimiento de una meta, c) el tercero es emoción positiva que implica ser positivos para tener soporte emocional y así reducir los niveles de estrés. d) La cuarta dimensión es “dar significado” a fin de que la persona entienda el valor de su vida y la sienta significativa e importante, dicha situación hace que se sientan energizados para sus actividades y desempeñarse adecuadamente (Edith Grotberg, 1995).

Entre las definiciones respecto de la variable de capacidad de resiliencia: la define como una habituación real en un entorno de infortunio, o como un arte para estar más bien saludable y con un grado normal de operatividad psicológico y físico luego de vivencias traumáticas (Fines et al, 2019). Mencionan que dicha capacidad permite dar a conocer aspectos positivos para los enfermos, dando a conocer una mejor calidad de vida y tranquilidad en pacientes graves y potenciando el desarrollo alta capacidad de resiliencia a fin de obtener cantidades menores de preeminencia de estrés post traumático, depresión, ansiedad y Síndrome de Burnot (Caro y Rodríguez, 2019).

Las teorías que sustentaron con respecto a la variable desempeño laboral son: a) modelo teórico de desequilibrio esfuerzo-recompensa, siendo el enfoque la reciprocidad en los intercambios laborales, donde cada condición laboral alta con un costo bajo de ganancia no se considera una factor adecuado para el desempeño, si no estresante, debido a que la medición de bajas recompensas en término de reducidos control de estatus (inseguridad laboral, percepción de promoción laboral, entre otros) asociado con altos esfuerzos extrínsecos (presión laboral, entre otros) o intrínseco (patrones de afrontamiento individual, alta necesidades de control, entre otros) (Siegrist, J. 1996), b) modelo teórico demanda - control - apoyo social, las tensiones laborales definidas por el control de la

demanda (combina cada contribución laboral bajo latitudes de decisión y la exigencia psicológica laboral) confirma un riesgo de afectar de manera cardiovascular al individuo, además, la falta de apoyo social laboral incrementaría el peligro laboral (Theorell y Karasek, 1996). c) modelo teórico del compromiso organizacional, desde una perspectiva psicológica tiene tres componentes las cuales demuestran: a) deseo por laborar en la organización (compromiso afectivo), b) deseo por mantenerse en un puesto laboral adecuado en la organización (compromiso de continuidad), y c) obligación (compromiso normativo) para mantenerse en una organización por diversos factores sociodemográficos (Meyer y Allen 1991).

La fundamentación de la variable desempeño laboral se consideró lo siguiente: es un proceso para evaluar qué tan exitosa se ha presentado una organización, en el logro de sus actividades en su jornada laboral. La evaluación de ello da una medición respecto del cumplimiento de sus metas, logros y propósitos a nivel individual (Robbins y Coulter ,2000).

Las dimensiones de desempeño laboral se compusieron de 4: primero, calidad de trabajo como la primera y tiene que ver con los avances, desempeño, veteranía que un trabajador debe progresar para de esta manera realizar su labor con profesionalismo. Segunda responsabilidad laboral: son un grupo de recursos de medios y destrezas que debe tener una persona para realizar su trabajo. Tercero: Trabajo en equipo, los profesionales que trabajan en el centro de salud, tienen que tener la habilidad y rendimiento para desempeñarse en equipo. Cuarto: Compromiso institucional, capacidad de compromiso que se encuentre dentro de la verificación de la labor del trabajador (Chiavenato, 2009).

Asimismo, la epistemología del estudio fue positivista, que la investigación deductiva con preponderancia de métodos cuantitativos y estadísticos ya que se parte de un grupo de información sobre la que se efectúa una hipótesis que viene a ser una posible respuesta y finalmente se hace la prueba de la misma (Espinoza, 2020).

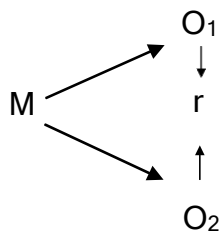
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: El estudio fue de tipo básica ya que se busca las nuevas manifestaciones de la realidad a fin de robustecer el estudio de las variables presentadas (Rodríguez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación: Empleó un diseño no experimental, transversal y correlacional debido a que no se manipulan las variables de estudio y se buscó la vinculación entre ambas. El enfoque fue cuantitativo debido a que la investigación usa cálculos estadísticos para hacer un análisis deductivo respecto de la data obtenida de la aplicación de los instrumentos (Vallejo, 2018).

Figura 1. Esquema del diseño de correlación de variables



M : muestra

Donde O₁: Capacidad de resiliencia

Donde O₂: Desempeño laboral.

r : correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Capacidad de resiliencia

- **Definición Conceptual:** Se definió, como una habituación real en un entorno de infortunio, o como un arte para estar más bien saludable y con un grado normal de operatividad psicológico y físico luego de vivencias traumáticas (Fines et al, 2019). Es sobreponerse a situaciones

complicadas, soportar las penas, enmendarse uno mismo y seguir avanzando hacia el futuro (Wolin y Wolin, 1993)

- **Definición Operacional:** Esta variable se midió a través de un cuestionario, de elaboración del autor, donde se evaluó 4 dimensiones: perseverancia, compromiso, dar significado, emoción positiva.
- **Indicadores:** A nivel de los indicadores, se tuvo que para la dimensión perseverancia son: adaptación al cambio, capacidad de recuperación, solución de conflictos. Para la dimensión compromiso son: Identificación del conflicto, toma de decisiones, adaptación. En la dimensión de dar significado tenemos la comprensión de propósito, reflexión de las causas y análisis personal. Para emoción positiva se tiene: manejo de emociones, confianza y autoestima.
- **Escala de medición:** Fue de tipo ordinal

Variable dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Se definió, como algunos comportamientos las personas que están encaminadas a la realización de los objetivos organizativos y por lo tanto componen un valor deseado por la institución para una mejor validez, siendo importante en el logro de objetivos (Raúl, 2019). Se visualizó a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de lograr los objetivos determinados, y así poder lograr los objetivos organizacionales (Chiavenato, I. 2000).
- **Definición Operacional:** La variable se midió a través de un cuestionario elaborado por el autor donde se evaluó las 4 dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional.
- **Indicadores:** A nivel de los indicadores, se tuvo para la dimensión calidad de trabajo: trabajo correcto, trabajo original, interés de actualizarse en temas relacionados al trabajo. Para la dimensión responsabilidad son: transmisión de información eficaz, eficaz reacción en el trabajo. En la dimensión trabajo en equipo tuvimos: buena disposición en la realización de los trabajos, colabora armoniosamente, resuelve problemas en el trabajo. Para dimensión compromiso institucional se tuvo: respeto a colegas y respeto a usuarios.

- **Escala de medición:** Fue de tipo nominal

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población: Viene a estar constituido por seres humanos u objetos que sobre los que se busca saber en la investigación (López, 2018). Para la investigación se conformó por 50 enfermeras que forman parte de un Centro de Salud de La Convención, Cusco 2022.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró las enfermeras que trabajan en un Centro de Salud de La Convención, Cusco 2022.
- **Criterios de exclusión:** No se consideraron enfermeras que laboren en otros centros de salud que no sean parte del antes mencionado.

3.3.2 Muestra: La muestra fue censal por lo que la investigación se realizará con el total de la población como unidad de investigación (Ramírez, 1997). La muestra será de 50 enfermeras.

3.3.3 Muestreo: Método empleado para indicar los sujetos u objetos de investigación. (López, 2018). Se utilizará el muestreo no probabilístico.

3.3.4 Unidad de análisis: En la investigación se compuso de todas las enfermeras de un Centro de Salud de La Convención, Cusco 2022.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica:** Vienen a ser por procedimientos que van a guiar la investigación en la inmersión en conocimiento (Maya, 2014). Se utilizó la técnica de encuesta para la variable capacidad de resiliencia y desempeño laboral.
- **Instrumento:** Los instrumentos empleados deben asegurar que se obtenga la información necesaria para responder a las cuestiones planteadas para la investigación (Maya, 2014). El instrumento fue la guía de encuesta, para la variable de capacidad de resiliencia se cuenta con un cuestionario de 18 ítems distribuidos en las dimensiones de la siguiente forma: perseverancia (5 ítems), Compromiso para crecer (3 ítems), dar significado (5 ítems), emoción positiva (5 ítems). Para desempeño laboral se cuenta con un cuestionario bajo 19 ítems distribuidos entre las dimensiones: calidad del trabajo (6 ítems), responsabilidad (4 ítems), trabajo en equipo (6 ítems), compromiso institucional (3 ítems). Ambos instrumentos utilizan escala de

Likert, donde las respuestas serán 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre

- **Validez:** Viene a ser el proceso que se lleva a cabo para que el instrumento mida lo que debe medir conforme estructura de las variables (Fernández, 2019). Para el estudio se validaron los cuestionarios de las dos variables a través de la certificación de validez de 3 expertos. (Ver anexo 3)
- **Confiabilidad:** Es el nivel de coherencia con el cual el instrumento hace la medición de la variable y se genera cuando existe positiva correlación entre los ítems (Fernández, 2019). Para corroborar la confiabilidad de los instrumentos de capacidad de resiliencia y desempeño laboral se realizó un piloto con las enfermeras de un Centro de Salud de La Convención, Cusco, mediante Alpha de Crombach, obteniendo: 0,931 y 0,946 respectivamente. (Ver anexo 5).

3.5. Procedimientos

El estudio inició con la recopilación de la información se coordinó con la jefa de las enfermeras o el encargado, de un Centro de Salud de la Convención, Cusco, para poder efectuar la aplicación de los cuestionarios y dar a conocer que la utilización de los resultados de los mismos es netamente para el estudio. Los cuestionarios serán virtuales; se aplicarán los formularios de Google para ser enviados al Whatsapp de los participantes.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de información fue descriptivo e inferencial (Maya, 2014). Para el análisis de descripción se utilizó Excel para agrupar los resultados de cada instrumento según las dimensiones y variables, con tablas y figuras. Seguido de ello, se empleó el programa de SPSS estadístico a fin de elaborar el análisis inferencial.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio de investigación respetó el código de ética manejado a nivel de la Universidad César Vallejo, respetando que los datos obtenidos en la encuestas de los participantes no serán difundidos sin autorización, solo serán utilizados para fines académicos, serán imparciales y no serán manipulados para su obtención, se

les enviara un consentimiento informado para las encuestas virtuales para la aceptación de las enfermeras de un centro de salud, Se utilizará el programa Turnitin para evitar y descartar cualquier tipo de plagio y se utilizará Normas Apa 7ma edición (De Cassinelli, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable capacidad de resiliencia y dimensiones

Nivel	VI. Capacidad de resiliencia		D1. Perseverancia		D2. Compromiso para crecer		D3. Dar significado		D4. Emoción positiva	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	2,0%	1	2,0%	2	4,0%	2	4,0%	2	4,0%
Medio	15	30,0%	15	30,0%	5	10,0%	17	34,0%	16	32,0%
Alto	34	68,0%	34	68,0%	43	86,0%	31	62,0%	32	64,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

En la tabla 1, se analizaron los datos obtenidos para la variable capacidad de resiliencia y sus dimensiones, donde se conoció acerca de la capacidad de resiliencia de las enfermeras, teniendo como resultado, del total de 50 enfermeros encuestados, el 68,0% de ellos evidenciaron un nivel alto de capacidad de resiliencia, el 30,0% presentaron un nivel medio y el 2,0% tuvieron un nivel bajo de capacidad de resiliencia. En lo que respecta al resultado de sus dimensiones, se observó que para la dimensión perseverancia, que es la firmeza y manera de actuar, relacionado a la labor diaria del enfermero el 68,0% de los enfermeros demostraron un nivel alto, el 30,0% tuvieron un nivel medio y el 2,0% percibieron un nivel bajo. Para la dimensión compromiso para crecer, el 86,0% de los enfermeros, demostraron un nivel alto, el 10,0% tuvieron un nivel medio y el 4,0% un nivel bajo. Para la dimensión dar significado, el 62,0% demostraron un nivel alto, el 34,0% un nivel medio y el 4,0% un nivel bajo. Por último, la dimensión emoción positiva, el 64,0% demostraron un nivel alto, el 32,0% presentaron un nivel medio y el 4,0% tuvieron un nivel bajo.

Finalmente se concluyó que un mayor porcentaje de los enfermeros encuestados, tuvieron un nivel alto de capacidad de resiliencia, en sus dimensiones; perseverancia, compromiso para crecer, dar significado y emoción positiva. Pero aún se observó que persiste un porcentaje menor de enfermeros que tienen un nivel bajo de capacidad de resiliencia.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y dimensiones

Nivel	V2. Desempeño laboral		D1. Calidad de trabajo		D2. Responsabilidad		D3. Trabajo en equipo		D4. Compromiso institucional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	2	4,0%	1	2,0%	6	12,0%	1	2,0%	1	2,0%
Regular	13	26,0%	14	28,0%	8	16,0%	8	16,0%	11	22,0%
Eficiente	35	70,0%	35	70,0%	36	72,0%	41	82,0%	38	76,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

En la tabla 2, se estudiaron los datos recabados para la variable desempeño laboral. De los 50 enfermeros encuestados, el 70,0% presentaron un nivel eficiente de desempeño laboral, el 26,0% un nivel regular y el 4,0% tuvieron un nivel deficiente. En relación a sus dimensiones, se observó en la dimensión calidad de trabajo, el 70,0% de enfermeros tuvieron un nivel eficiente, el 28,0% demostraron un nivel regular y el 2,0% un nivel deficiente. Para la dimensión responsabilidad, el 72,0% de enfermero demostraron en un nivel eficiente, el 16,0% un nivel regular y el 12,0% un nivel deficiente. Para la dimensión trabajo en equipo, el 82,0% de enfermos establecieron un nivel eficiente, el 16,0% un nivel regular y el 2,0% un nivel deficiente. Por último, la dimensión compromiso institucional un 76,0% evidenciaron un nivel eficiente, un 22,0 % un nivel regular y un 2,0% un nivel deficiente.

Por último, se concluyó que el mayor número de enfermeros encuestados manifestaron un eficiente desempeño laboral en el trabajo en: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional. Así mismo se

evidencio que aún persiste un mínimo porcentaje de enfermeros que presenta un deficiente desempeño laboral.

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

HG Existe relación significativa, entre la capacidad de resiliencia y el desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022

Tabla 3

Grado de correlación entre la capacidad de resiliencia y el desempeño laboral

		Capacidad de resiliencia	Desempeño laboral
Capacidad de resiliencia	Correlación de Spearman	1	,829**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,829**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

En la tabla 3 se obtuvieron los resultados de la prueba no paramétrica de Rho Spearman, manifestaron que el valor de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis general planteada, es decir, que hay una relación significativa entre las variables capacidad de resiliencia y desempeño laboral. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0.829^{**} , lo cual determina que existe una correlación positiva fuerte.

Hipótesis específica 1

H1 Si existe relación significativa entre la perseverancia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.

Tabla 4

Grado de correlación entre la perseverancia y desempeño laboral.

		Perseverancia	Desempeño laboral
Perseverancia	Correlación de Spearman	1	,667**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,667**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

En la tabla 4 se observó, los resultados de la prueba no paramétrica de Rho Spearman mostraron un valor de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica diseñada, es decir, que hay una relación significativa entre la dimensión perseverancia y la variable desempeño laboral. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0.667^{**} , lo cual determina que existe una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

H2 Si existe relación significativa entre el compromiso para crecer y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022

Tabla 5

Grado de correlación entre el compromiso para crecer y desempeño laboral

En la tabla 5 se observó, los resultados de la prueba no paramétrica de Rho

			Compromiso para crecer	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Compromiso para crecer	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Spearman, mostraron un valor de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se aceptó la hipótesis específica trazada, es decir, que hay una relación significativa entre compromiso para crecer y desempeño laboral. Del mismo modo, muestra que el valor de coeficiente de correlación es 0.619^{**} , lo cual determina que existe correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 3

H3 Si existe relación significativa entre dar significado y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022

Tabla 6

Grado de correlación entre dar significado y desempeño laboral

			Dar significado	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dar significado	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

En la tabla 6 se visualizó, los resultados de la prueba no paramétrica de Rho Spearman, mostraron un valor de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica planteada, es decir que hay una relación significativa entre dar significado y desempeño laboral. Del mismo modo, muestra que el valor de coeficiente de correlación es 0.776^{**} , lo cual determina que existe una correlación positiva fuerte.

Hipótesis específica 4

H4 Si existe relación significativa entre la emoción positiva y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.

Tabla 7

Grado de correlación entre la emoción positiva y desempeño laboral

			Emoción positiva	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Emoción positiva	Coefficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

En la tabla 7 se observó, los resultados de la prueba no paramétrica de Rho Spearman, mostraron un valor de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica diseñada, es decir que hay una relación significativa entre emoción positiva y desempeño laboral. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0.820^{**} , lo cual determina que existe una correlación positiva fuerte.

V. DISCUSIÓN

1. Del objetivo general planteado, determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022, a través del análisis inferencial, se determinó en la tabla 3 un coeficiente Rho de Spearman de correlación de 829** y una $p(0.000) < 0.05$, existiendo una relación significativa entre la capacidad de resiliencia y el desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022. Mientras que, a nivel descriptivo en la tabla 1, se determinó el 68,0% de enfermeros evidenciaron un nivel alto de capacidad de resiliencia, el 30,0% presentaron un nivel medio y el 2,0% tuvieron un nivel bajo de capacidad de resiliencia, en la tabla 2, se determinó el 70,0% de colaboradores presentaron un nivel eficiente de desempeño laboral, el 26,0% en el nivel regular y el 4,0% en el nivel deficiente. Los resultados tuvieron concordancia con el estudio de Contreras et al. (2021) sobre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral, detallaron, la forma ética de actuar de los profesionales de enfermería y el interés en su profesión tienen efectos en su desempeño laboral. Asimismo, tuvo relación con el estudio de Morales (2021) sobre la relevancia de identificar los factores de resiliencia de colaboradores expuestos a la sobre carga laboral y situaciones adversas donde comprometan su vida, para poder obtener información relevante y plantear estrategias laborales, educativas y psicológicas, para capacitar, enseñar o tomar decisiones adecuadas de intervención al personal de enfermería. Además, tuvo coincidencia con Silva et al. (2020) quienes establecieron cada factor vinculado entre las actividades laborales de los colaboradores de enfermería y su nivel de resiliencia, demostrando que el 45.3% de las enfermeras tuvo un moderado nivel de resiliencia, un 15.2% alto nivel, y un 39.5% tuvieron un nivel elevado, siendo significativos los factores sociodemográficos la edad y antigüedad laboral. Además, se asemejo con el estudio de Mesias y Romani (2019) acerca de la vinculación existente entre el nivel de resiliencia y el desempeño laboral del personal de un hospital, determinando los niveles de resiliencia en colaboradores en determinadas áreas es alta y positiva mejorando su desempeño laboral

debido a ello ($164.23 < 345.63$ de χ^2). Asimismo, tuvo concordancia con el estudio Condori y Zapata (2018) quienes constituyeron una correlación entre resiliencia y desempeño del colaborador, determinando al existir una prevalencia de resiliencia en el 76.92% de colaboradores, se asocia con el nivel alto de desempeño del 65.38% de colaboradores, existiendo una correlación significativa ($\text{sig.} < 0.05$). Asimismo, se tuvo concordancia con Jiménez (2018) en su análisis acerca del vínculo entre el nivel de resiliencia y el desempeño laboral, determinando una correlación descriptiva, teniendo el 62,4% de colaboradores presentaron un nivel alto y medio asociándose con el desempeño laboral. Con respecto a la relevancia de la resiliencia tuvo concordancia con el estudio de Valdivia (2018) sobre el manejo del estrés a través de la resiliencia, debido a los factores positivos de la resiliencia para reducir los niveles de estrés. Teniendo también similitud con el estudio de Sanhokwe et al. (2020) sobre los análisis de la escala de resiliencia en el trabajo (RAW), donde el 56 % de los empleados mostraron una resiliencia moderada en el trabajo, mientras que el 35 % obtuvo una puntuación alta en esta medida, y 9% de los empleados tenían baja resiliencia en los puntajes de trabajo. Se sustentó, de manera conceptual con lo descrito por Fines et al. (2019) de la resiliencia, como una habituación real del entorno laboral para estar bien saludable y con un grado adecuado de operatividad psicológica y físico posterior a vivencias traumáticas. También se sustentó de manera teórica, con la teoría de mándala de la resiliencia de Wolin y Wolin (1993) con sus factores de *introspección*, donde hace referencia a los procesos de cuestionamientos y resolución de actividades con sinceridad, y la *moralidad*, donde el individuo emplea la competencia de tener valores y empleándolos con congruencia.

2. El objetivo específico 1, indicar la relación entre la perseverancia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022, a través del análisis inferencial, en la tabla 4 se determinó un coeficiente Rho de Spearman de correlación de 0.667** y una $p(0.000) < 0.05$, existiendo una relación significativa entre la perseverancia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La

Convención, Cusco 2022. A nivel descriptivo, se determinó en la tabla 1, el 68,0% de los enfermeros demostraron un nivel alto de perseverancia al demostrar firmeza y manera de actuar, relacionado a la labor diaria, mientras que, el 30,0% tuvieron un nivel medio y el 2% un nivel bajo. Los resultados, tuvo similitud con el estudio de Gunawan et al. (2019) quienes detallaron la motivación es un factor necesario para incentivar la perseverancia de las enfermeras, estando también asociado con el ambiente laboral donde los factores influyen el trabajo en equipo, educación y longitud laboral. Se asocia con el estudio de Espinoza y Expósito (2019) sobre la perseverancia asociado a los reconocimientos sociales de las labores de enfermería, generando un desempeño positivo. Asemejándose, con el estudio de Contreras et al (2021), sobre la perseverancia demostrada por los colaboradores de enfermería mediante la resiliencia y desempeño laboral por su ética laboral y su profesionalismo. Teniendo similitud con lo descrito por Condori y Zapata (2018) sobre el empleo de la perseverancia para el cumplimiento de objetivos laborales individuales, teniendo el 76,92% de colaboradores una resiliencia elevada, estando relacionado con el 65,38% de encuestados quienes cumplen sus metas establecidas demostrando un buen desempeño laboral. Se sustentó con el concepto de Grotberg (1995) sobre la perseverancia, como las habilidades y conocimientos propios para no renunciar a la meta cuando se está enfrentando a dificultades. Asimismo, fue sustentado por la teoría de Siegrist (1996) sobre el desequilibrio, esfuerzo-recompensa, siendo el enfoque la reciprocidad en los intercambios laborales, donde el colaborador tendrá que adaptarse a cada condición laboral alta con un costo bajo de ganancia por la perseverancia propia manteniendo su mínimo desempeño laboral, para el cumplimiento de sus actividades.

3. El objetivo específico 2, señalar la relación entre el compromiso para crecer y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención Cusco 2022, a nivel inferencial en la tabla 5 se determinó un coeficiente Rho de Spearman de correlación de 0.619** y una $p(0.000) < 0.05$, existiendo una relación significativa entre el compromiso para crecer y

desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022. A nivel descriptivo, en la tabla 1 se detalló, el 86,0% de los enfermeros demostraron un nivel alto de compromiso para crecer, mientras que, el 10,0% tuvieron un nivel medio y el 4,0% un nivel bajo. Los resultados tuvieron similitud con el estudio de Mhenna et al. (2020) el papel mediador del compromiso laboral entre la resiliencia y el desempeño del colaborador, determinando, la resiliencia del colaborador influye positivamente en su compromiso con el trabajo, que a su vez influye en su desempeño, por ello, la resiliencia solo puede influir en el desempeño del gerente a través de su compromiso con el trabajo. También tuvo similitud con el estudio de Kašpárková et al. (2018) sobre analizar los roles del bienestar relacionado con el trabajo vinculado con la satisfacción laboral y el compromiso laboral, determinando, los niveles de resiliencia y el desempeño laboral percibido se asociaron positivamente ($r= 0.545$ y $p<0.05$), desde la resiliencia hasta el compromiso. También tuvo concordancia con el estudio de Oluwaseyi et al. (2021) sobre los análisis de la teoría de la conservación mediante el impacto de la resiliencia en los recursos laborales, sociales y personales que subyacen a la resiliencia de los empleados, demostrando un impacto de la resiliencia significativa de la autoeficacia, las condiciones facilitadoras sociales y laborales, además, la resiliencia se asoció significativamente con el compromiso laboral, por ello, la estimulación de la resiliencia de los colaboradores brindando flexibilidad para pasar tiempo de calidad con sus seres queridos y el apoyo adecuado para condiciones laborales favorables. Se sustentó de manera conceptual por Grotberg (1995) detallando, el compromiso para crecer demuestra las implicancias de las personas para enfrentar situaciones adversas bajo el cumplimiento de una meta. Teniendo el sustento teórico, de Meyer y Allen 1991 sobre el modelo teórico del compromiso organizacional, desde una perspectiva psicológica tiene tres componentes las cuales demuestran: a) deseo por laborar en la organización (compromiso afectivo), b) deseo por mantenerse en un puesto laboral adecuado en la organización (compromiso de continuidad), y c) obligación (compromiso normativo) para mantenerse en una organización por diversos factores sociodemográficos.

4. Del objetivo específico 3, indicar la relación entre dar significado y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022, a nivel inferencial en la tabla 6 se determinó un coeficiente Rho de Spearman de correlación de 0.776** y una $p(0.000) < 0.05$, existiendo una relación significativa entre dar significado y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022. A nivel descriptivo, se determinó el 62,0% de enfermeros demostraron un nivel alto de dar significado a sus actividades laborales y relevancia en la institución, mientras que, el 34,0% presentaron un nivel medio y el 4,0% un nivel bajo. Los resultados coincidieron con el estudio de Srivastava y Madan (2020) quienes evaluaron la relación entre la resiliencia y la satisfacción profesional, demostrando una asociación positiva, estableciendo la resiliencia roles moderadores de la confianza, las habilidades y la identificación organizacional, demostrando el beneficio del colaborador al enterarse de su valor al involucrarse los empleados en programas de capacitación en resiliencia que les brinden la capacidad y las tácticas para enfrentar los desafíos y la incertidumbre sobre el futuro, debido a que las personas se sienten más satisfechas con su elección de carrera cuando tienen mayor resiliencia, lo que resulta en una mayor autoestima y una mejor salud, también, estas personas tienen un mejor control sobre su trabajo, incluso en tiempos de crisis. Tuvo concordancia con el estudio de Varshney y Varshney (2019) sobre la relación entre la resiliencia, la satisfacción laboral y el impacto de la resiliencia en tres aspectos clave del desempeño, por ello, la resiliencia media tiene relación entre la satisfacción laboral y el desempeño adaptativo y contextual, porque las organizaciones buscan demostrar el valor del colaborador para encontrar una estabilidad que proviene de una fuerza laboral resiliente, debido a que los empleados resilientes son capaces de adaptarse cuando se enfrentan al cambio y de idear soluciones incluso para los problemas más desafiantes. Se recuperan de la decepción y avanzan constantemente, además, tienden a estar satisfechos con sus trabajos, demuestran habilidades efectivas de desarrollo de capacidades y equipos, y pueden mantener su energía a pesar de

situaciones estresantes. Se sustentó de manera conceptual por Grotberg (1995), detallando que dar significado demuestra el valor de la vida de la persona, sintiéndose significativa e importante, energizándose para sus actividades y desempeñarse adecuadamente. Se sustentó con la teoría de Theorell y Karasek (1996) sobre el modelo teórico demanda - control - apoyo social, donde detalla la relevancia de los colaboradores en la organización, debido a que debe demostrar su importancia mediante el apoyo social de la organización para poder equilibrar la demanda y control laboral del puesto y actividades que realiza en la organización.

5. Del objetivo específico 4, señalar la relación entre la emoción positiva y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022, a través del análisis inferencial, a nivel inferencial en la tabla 7 se determinó un coeficiente Rho de Spearman de correlación de 0.820** y una $p(0.000) < 0.05$, existiendo una relación significativa entre la emoción positiva y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022. Asimismo, a nivel descriptivo el 64,0% de enfermeros demostraron un nivel alto la emoción positiva, mientras que, el 32,0% presentaron un nivel medio y el 4,0% tuvieron un nivel bajo. Los resultados tuvieron semejanza con el estudio y conclusión de Shatté et al. (2017) quienes examinaron la resiliencia tiene un efecto protector positivista en entornos de trabajo difíciles, debido al empleo de la resiliencia hubo una protección de los factores relacionados con el estrés, el agotamiento, los problemas para dormir, la probabilidad de depresión, la satisfacción laboral, la intención de renunciar, las ausencias y la productividad. Asimismo, Ekanayak y Gamage (2018) identificaron el impacto de la capacidad significativa entre la resiliencia emocional y el desempeño de los empleados, también hay un impacto que proviene de la resiliencia emocional de los empleados en el desempeño laboral de los empleados y los resultados mostraron que el 24,4% de un impacto proviene de la resiliencia emocional. También estuvo relacionado con el estudio de Liang y Cao (2021) sobre la resiliencia de los empleados asociado positivamente con la resiliencia organizacional, debido a los efectos indirectos de la resiliencia de los

empleados sobre la resiliencia organizacional a través del afrontamiento centrado en el problema y el afrontamiento centrado en la emoción fueron estadísticamente significativos. También tuvo concordancia con el estudio de Kamalesh y Jadhay (2022) acerca de la resiliencia emocional positiva empleada para prevenir resultados negativos y relaciones positivas en el lugar de trabajo y logrando el éxito del grupo de empleados, optimizando así la salud, el bienestar y el logro de lo mejor de los empleados, y también para lograr los objetivos organizacionales, además, la resiliencia estratégica actúa como un creador de cambios por excelencia para la organización y nuestras propuestas destacan el desarrollo de la resiliencia organizacional, identifican consideraciones clave para las organizaciones, así como futuras investigaciones. Se sustentó a nivel conceptual por Grotberg (1995) detalló que la emoción positiva, implican demostrar el positivismo para tener soporte emocional y así reducir los niveles de estrés. Se sustentó a nivel teórico con Bronfenbrenner (1979) y su modelo teórico ecológico, demostrando el positivismo formado desde el primer nivel, el microsistema, donde el individuo desarrolla sus actividades, relaciones interpersonales laborales, el segundo nivel el mesosistema, dándose en las interrelaciones en diversos entornos donde el individuo interactúa, tercero el nivel exosistema, donde el individuo está afecto a la influencia de cada contexto o situación donde se le incluye, por último, nivel macrosistema, es donde se relaciona el marco ideológico o cultural donde el individuo y su positivismo influye en su socialización, estilo de vida, y pudiendo también influenciar en los niveles menores.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se determinó una relación significativa entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022 (0.829** y una p (0.000) < 0.05). Donde el 68,0% de enfermeros evidenciaron un nivel alto de capacidad de resiliencia, el 30,0% presentaron un nivel medio y el 2,0% un nivel bajo, además, el 70,0% de colaboradores presentaron un nivel eficiente de desempeño laboral, el 26,0% en el nivel regular y el 4,0% un nivel deficiente. Infiriendo, la gestión de resiliencia individual de los enfermeros podrá aumentar su desempeño laboral a través de comportamientos encaminados a la realización de actividades laborales para cumplir los objetivos organizativos, siendo un valor deseado por la institución para una mejor validez

Segundo. Se estableció una relación significativa entre la perseverancia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022 (0.667** y una p (0.000) < 0.05). Presentándose en el 68,0% de los enfermeros un nivel alto de perseverancia al demostrar firmeza y manera de actuar, relacionado a la labor diaria, mientras que, el 30,0% tuvieron un nivel medio y el 2,0% un nivel bajo. Infiriendo, la perseverancia empleada por los enfermeros para no renunciar a sus objetivos personales y de la organización, es empleado para enfrentar dificultades mejorando así su desempeño laboral.

Tercero. Se determinó una relación significativa entre el compromiso para crecer y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022 (0.619** y una p (0.000) < 0.05). Demostrándose, en el 86,0% de los enfermeros con un nivel alto de compromiso para crecer, mientras que, el 10,0% tuvieron un nivel medio y el 4,0% un nivel bajo. Infiriendo, el compromiso para crecer de los enfermeros enfrentando situaciones adversas bajo el cumplimiento de metas personales para crecer de manera profesional y personal generan el incremento del desempeño laboral.

Cuarto. Existiendo una relación significativa entre dar significado y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022 (0.776** y una $p(0.000) < 0.05$). Presentándose en el 62,0% de enfermeros con un nivel alto de dar significado a sus actividades laborales y relevancia en la institución, mientras que, el 34,0% presentaron un nivel medio y el 4,0% un nivel bajo. Infiriendo, el enfermero debe de identificar de manera individual su valor laboral y relevancia de sus labores, esta situación hace que se sientan energizados para sus actividades mejorando así su desempeño laboral adecuado.

Quinto. Existiendo una relación significativa entre la emoción positiva y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022 (0.820** y una $p(0.000) < 0.05$). Demostrándose, en el 64,0% de enfermeros un nivel alto de la emoción positiva, mientras que, el 32,0% presentaron un nivel medio y el 4,0% tuvieron un nivel bajo. Infiriendo, la adecuada gestión individual de las emociones del enfermero, podrá incentivar su positivismo sobre diversos factores de estrés laboral, logrando así incrementar su desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda al directivo general del centro de salud de La Convención en Cusco, fortalecer las actividades de respuesta y fomentar desarrollar las habilidades personales mediante capacitaciones de fortalecimiento sobre la capacidad de resiliencia de manera interpersonal e intrapersonal.

Segundo. Se recomienda al directivo de la gestión del talento humano del centro de salud de La Convención en Cusco, la realización de entrenamientos mediante actividades periódicas para incentivar la perseverancia resiliente de los enfermeros, para incentivar su adaptabilidad laboral.

Tercero. Se recomienda al directivo de la gestión del talento humano del centro de salud de La Convención en Cusco, el establecimiento de estrategias interactivas en equipo para incentivar compromiso laboral de los enfermeros, mejorando sus niveles de resiliencia para incrementar el desempeño laboral.

Cuarto. Se recomienda al directivo de la gestión del talento humano del centro de salud de La Convención en Cusco, incentivar, fortalecer y sostener el dar significado a los enfermeros de manera individual demostrando su valor laboral y relevancia en la institución.

Quinto. Se recomienda al directivo de la gestión del talento humano del centro de salud de La Convención en Cusco, realizar e implementar talleres de resiliencia para tratar la emoción positiva sobre diversos factores laborales negativos generados por la institución y las asociadas al puesto laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez B. (2018). El desempeño laboral un problema social de la ciencia. Fundación. *Didáctica y Educación*, 9(2). <https://n9.cl/m243f>
- Armanqui, R. y Sarmiento, M. (2017). Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa Julio – 2017 [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <https://n9.cl/w92ge>
- Benítez, L. y Barrón, M. (2018). Análisis cualitativo de resiliencia en estudiantes de posgrado. *Revista Electrónica Educare*, 22(1). <https://doi.org/10.15359/ree.22-1.7>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). <https://n9.cl/y10f>
- Bricio, K., Mejía, J. y Paladines, M. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso de los egresados de la Universidad de Guayaquil. *Revista Unidad y Sociedad*, 10(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bueno, W. (2018). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del banco de la nación Tacna, 2017 [tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/385/Bueno-Mariaca-Walther-Arturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas, M. (2018). *Resiliencia y Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica, 2016* [tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI <https://n9.cl/7bdqn>

- Caro, P. y Rodríguez, M. (2019). Potencialidades de la resiliencia para los profesionales de Enfermería. *Índex de Enfermería*, 27(1). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000100009
- Condori, K. y Zapata, K. *Resiliencia y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Estilos Sociedad de Responsabilidad Limitada* [tesis de maestría, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2465/T037_70251421_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, R., Valle, D. y Canales, R. (2021). Resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19. *Estudios Gerenciales*, 37(158). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4291>
- Delgado, Q. (2019). Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, la victoria. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(4). <https://n9.cl/j9oqw>
- Delgado, C., Upton, D., Ranse, K., Furness, T., & Foster, K. (2017). Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. *International Journal of Nursing Studies*, 70(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.008>
- Ekanayak, H. y Gamage, P. (2018). The Effect of Emotional Resilience on Job Performance of Executives in Selected Private Sector Organizations in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 13(02). <http://doi.org/10.4038/kjhrm.v13i2.56>
- Espinoza, A. y Expósito, M. (2019). Desempeño profesional de Enfermería en publicaciones colombianas. *Revista cubana de enfermería*, 35(3). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2757/464>
- Espinoza, I. (2020). Epistemología y metodología de investigación en administración en universidades de Lima y Junín. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.593>

- Fernández (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de medicina militar*, 48(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011
- Gínez, S., Morán, C. y Urchuaga, J. (2019). Resiliencia psicológica a través de la edad y el sexo. *INFAD Revista de Psicología*, 4(1). <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v4.1513>
- Gunawan, N., Hariyati, T. Y Gayatri, D. (2019). Motivación como factor que afecta el desempeño laboral de la enfermera en los Hospitales Regionales generales: un análisis de factores. *Junio*, 29(2), pp. 15-47. Disponible en: <https://n9.cl/q7euts>
- Hoşgör, H, Dörttepe, Z., & Sağcan, H. (2020). The effect of Covid-19 anxiety on the professional performances of emergency medical health services staff and demographic differences. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 7(3). <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/en/covidwho-1011899>
- Jiménez, D. (2018). *Resiliencia en adolescentes y jóvenes del programa de formación y empleo de la fundación Forge* [tesis de grado, Universidad Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2624/JIMENEZ%20YL LAHUAMAN%20DANIEL%20ALDRIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kamalesh, K. y Jadhay, S. (2022). Positive psychology - a catalyst factor to foster employee resilience. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3). <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:dr8n6GB4JI4J:https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/download/3537/2316+&cd=12&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J. y Schaufeli, W. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1). <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>

- Kleber, T., Guartán, A. y Ollangue, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Lage, A. (2018). Ciencia y Soberanía los retos y las oportunidades. *Educación Médica Superior*, 15(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412001000200008
- Laura, S. y Condori, S. (2020). *El clima laboral y su relación con el desempeño en los colaboradores de la empresa inversiones turísticas aqp* [tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12397>
- Liang, F. y Cao, C. (2021). Linking Employee Resilience with Organizational Resilience: The Roles of Coping Mechanism and Managerial Resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 14. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S318632>
- López, L. (2018). Población, muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(8). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22
- Mamani, Y. y Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica* [Tesis de Grado]. Obtenido de: <https://n9.cl/ci413>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Obtenido de: <https://n9.cl/kban>
- Mesias, L. y Romani, G. (2019). Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital San José de Chíncha 2018 [tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI. <https://n9.cl/zixsn>
- Mhenna, N., Halloubi, J. y Balhadj, S. (2020). The Influence Of The Resilience Of Executive Managers Operating In The Automotive Sector In Tangier On Their Performance: The Mediated Role Of Commitment To Work. *European Journal of Business and Management Research*, 5(3).

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:m1mDp810ukAJ:https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/download/118/189/1209+&cd=21&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

- Muhammat, T. (2018). The role of resilience in individual innovation [tesis de maestría, Universidad Edith Cowan]. Repositorio Institucional ECU <https://n9.cl/zspry>
- Nieves B. (2016). Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de la empresa Adecco Perú s.a. Piura - Perú, 2016. [tesis de grado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional UNP. <https://n9.cl/ddvzv>
- Oliveira, L. y Sala E. (2021). Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200151
- Oluwaseyi, A., Fawehinmi, O. y Yusoff, M. (2021). Examining the Predictors of Resilience and Work Engagement during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/su13052902>
- Ramírez, J. (2019). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada. 2017* [Tesis de Doctorado]. Obtenido de: <https://n9.cl/nkf1m>
- Sanhokwe, H., Takawira, S. y Tommasi, M. (2020). Appreciating resilience at work: Psychometric assessment, measurement, and practical implications. *Cogent Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2052620>
- Srivastava, S. y Madan, P. (2020). The relationship between resilience and career satisfaction: Trust, political skills and organizational identification as moderators. <https://doi.org/10.1177%2F1038416219886317>
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B. y Lynch, W. (2017). The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2).

https://journals.lww.com/joem/fulltext/2017/02000/the_positive_effect_of_resilience_on_stress_and.1.aspx

- Ramón, G., Zapata, S., y Cardona-Arias, J. (2017). Estrés laboral y actividad física en empleados. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 131-141. Disponible en: <https://n9.cl/isru4>
- Rodríguez, D. (2019). *Investigación básica*. <https://n9.cl/vdi68>
- Rodríguez, K. y Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*. 1(48). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Silva, S., Silva, F. y Queiroz, R. (2020). Factores relacionados con la resiliencia en trabajadores de enfermería en el marco hospitalario. *Brasil*, 54(1). <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/LwgKzwKV7hywKgrLtGMbKbn/?lang=en>
- Sperling, D. (2021). Ethical dilemmas, perceived risk, and motivation among nurses during the COVID-19 pandemic. *Nursing Ethics*, 28(1). <https://n9.cl/dcfpi>
- Valdivia B. (2018). *Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco-2018* [tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Universidad Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35663>
- Vallejo, M. (2018). *El diseño de la investigación*. <https://n9.cl/6toe>
- Varshney, D. y Varshney, N. (2019). The effect of resilience on performance and job satisfaction among construction managers in Saudi Arabia. *Global Business and Organizational Excellence* 36(5). <http://dx.doi.org/10.1002/joe.21799>
- Vielma, R. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008

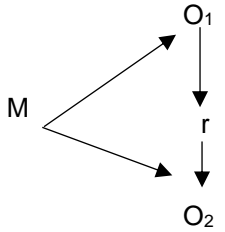
ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.							
Autora: Rocío Del Pilar Mestanza Sánchez							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre la perseverancia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre el compromiso y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre dar significado y desempeño laboral de las enfermeras de un</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Indicar la relación entre la perseverancia y el desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.</p> <p>b. Señalar la relación entre el compromiso y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.</p> <p>c. Indicar la relación entre dar significado y</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa, entre la capacidad de resiliencia y el desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. Si existe relación significativa entre la perseverancia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.</p> <p>b. Si existe relación significativa entre el compromiso y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022</p> <p>c. Si existe relación significativa entre dar significado y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022</p> <p>d. Si existe relación</p>	Variable independiente: capacidad de resiliencia				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Perseverancia	Adaptación al cambio Capacidad de recuperación Solución de conflictos	1-5	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo (38-88) Medio (89-139) Alto (140-190)
			Compromiso para crecer	Identificación del conflicto Toma de decisiones Adaptación	6-8		
			“Dar significado”	Comprensión de propósito Reflexión de las causas Análisis personal	9-13		
			Emoción positiva	Manejo de emociones Confianza Autoestima	14-18		
			Variable dependiente: desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Calidad de trabajo	Trabajo correcto Trabajo original Interés en actualizarse en temas relacionados al trabajo	1-6	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre	Deficiente (31-72) Regular (73-114) Eficiente (115-155)

centro de salud de La Convención, Cusco 2022? d. ¿Qué relación existe entre la emoción positiva y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022?	d.	desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.	significativa entre la emoción positiva y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.				e Siempre	
		Señalar la relación entre la emoción positiva y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud de La Convención, Cusco 2022.		Responsabilidad laboral	Trasmisión de información eficaz Eficaz reacción en el trabajo	7 -10		
				Trabajo en equipo	Buena disposición en la realización de los trabajos. Colabora armoniosamente Resuelve problemas en el trabajo	11-16		

			Compromiso institucional	Respeto a colegas Respeto a usuarios	17-19		
--	--	--	--------------------------	---	-------	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Instrumentos	Método de análisis
<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: básico</p> <p>Diseño: no experimental</p>  <p>M: muestra</p> <p>Donde O₁: capacidad de resiliencia</p> <p>Donde O₂: Desempeño laboral</p> <p>R : correlación entre las variables</p>	<p>Población: 50 enfermeras</p> <p>Muestra: muestra censal, 50 colaboradores</p> <p>Muestreo: no probabilístico</p>	<p>Variable 1: capacidad de resiliencia</p> <p>Variable 2: desempeño laboral</p>	<p>Análisis descriptivo e inferencial.</p>

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 8

Operacionalización de capacidad de resiliencia

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos según dimensiones	Niveles y rangos según variables
Capacidad de resiliencia	<ul style="list-style-type: none"> Se define como una habituación de un real en un entorno de infortunio, o como un arte para estar más bien saludable y con un grado normal de operatividad psicológico y físico luego de vivencias traumáticas (Fines et al, 2019). Es sobreponers e a situaciones 	<p>Esta variable se medirá a través de un cuestionario, de elaboración del autor, donde se evaluará 4 dimensiones: Perseverancia, compromiso, “dar significado”, emoción positiva.</p>	Perseverancia	Adaptación al cambio No renuncia Confianza en uno mismo		Bajo (13-30) Medio (31-48) Alto (49-65)	
			Compromiso	Ver la dificultad como reto Busca soluciones	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35)	Bajo (38-88) Medio (89-139) Alto (140-190)
			Dar significado	Reflexiona sobre su vida Siente su vida significativa Se centra en actividades de valor		Bajo (8-18) Medio (19-29) Alto (30-40)	

complicadas
, soportar las
penas,
enmendarse
uno mismo y
seguir
avanzando
hacia el
futuro (Wolin
y Wolin,
1993)

Emoción
positiva

Determinación
Optimismo
Entusiasmo

Bajo (10-23)
Medio (24-37)
Alto (38-50)

Tabla 9

Operacionalización de desempeño laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos según dimensiones	Niveles y rangos según variables
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Se define como algunos comportamientos las personas que están encaminadas a la realización de los objetivos organizativos y por lo tanto componen un valor deseado por la institución 	<p>La variable se mide a través de un cuestionario elaborado por el autor donde se evaluará las 4 dimensiones:</p> <p>Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional.</p>	Calidad de trabajo	Trabajo correcto Trabajo original Interés en actualizarse en temas relacionados al trabajo		Deficiente (5-21) Regular (22-38) Eficiente (39-55)	
			Responsabilidad	Trasmisión de información eficaz Eficaz reacción en el trabajo	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (5-13) Regular (14-22) Eficiente (23-30)	Deficiente (31-72) Regular (73-114)
			Trabajo en equipo	Buena disposición en la realización de los trabajos. Colabora armoniosamente Resuelve problemas en el trabajo		Deficiente (5-18) Regular (19-32) Eficiente (33-45)	Eficiente (115-155)

para una mejor validez, siendo importante en el logro de objetivos (Raúl, 2019). Se visibiliza a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de lograr los objetivos determinados, y así poder lograr los objetivos organizacionales (Chiavenato, I. 2000).

Compromiso institucional Respeto a colegas
Respeto a usuarios

Deficiente (5-11)
Regular (12-18)
Eficiente (19-25)

ANEXO 03: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

Instrucciones: Llene el cuestionario sobre cómo te sientes. Elije solo una opción y colocaron un “X” para calificar tu respuesta bajo las opciones:

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Perseverancia						
01	Soy capaz de adaptarme al cambio					
02	Renuncio cuando las cosas parecen sin solución					
03	Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes					
04	No me desanimo rápidamente por los errores					
05	Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda					
Dimensión: Compromiso para crecer						
06	Veo las dificultades como retos para aprender					
07	Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro					
08	Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles					
Dimensión: Dar significado						
09	Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida					
10	Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi					
11	Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga					
12	Yo comprendo que hace a mi vida ser significativa					

13	Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago					
Dimensión: Emoción positiva						
14	Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes					
15	Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas					
16	Yo soy optimista					
17	Yo me veo a mí misma como una persona fuerte					
18	Yo puedo ver el lado gracioso de un problema					

Nota: Elaboración propia. Introducción a la capacidad de resiliencia.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Llene el cuestionario sobre cómo te sientes. Elije solo una opción y colocaron un "X" para calificar tu respuesta bajo las opciones:

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Calidad de Trabajo						
01	Cumple con los objetivos de trabajo, demuestra iniciativa para realizar sus labores.					
02	Utiliza asepsia siempre dentro de su jornada laboral.					
03	Realiza un trabajo en los tiempos acordados					
04	Tiene ideas nuevas y es original a la hora de enfrentar o manejar situaciones que se den en el trabajo.					
05	Demuestra interés por estar siempre en constantes actualizaciones para llenarse de conocimiento y aplicarlos en el trabajo					
06	Trabaja independientemente.					
Dimensión: Responsabilidad						
07	Asume con responsabilidad sus actos malos, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
08	Mantiene a la Jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan suscitarse					
09	Transmite cualquier información oportunamente.					
10	Resuelve adversidades eficientemente y de forma calmada frente a dificultades en el trabajo.					
Dimensión: Trabajo en Equipo						
11	Asume con responsabilidad y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
12	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					

13	Colabora siempre con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.					
14	Colabora con otros pacíficamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
15	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
16	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Dimensión: Compromiso Institucional						
17	Responde de forma clara y precisa dudas de sus colegas de trabajo.					
18	Demuestra respeto hacia los usuarios y compañeros					
19	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Nota: Adaptado de Stoner, Freedman y Gilbert (2003). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Arzobispo Loayza, Lima – 2015 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

Anexo 3. Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Alan Vladimir Rivas Cárdenas

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022- I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud La Convención, Cusco 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma:



Nombre completo: Rocío Del Pilar Mestanza Sánchez

DNI: 72042728

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Perseverancia								
01	Soy capaz de adaptarme al cambio	X		X		X		
02	Renuncio cuando las cosas parecen sin solución	X		X		X		
03	Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes	X		X		X		
04	No me desanimo rápidamente por los errores	X		X		X		
05	Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda	X		X		X		
Dimensión: Compromiso para crecer		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
06	Veo las dificultades como retos para aprender	X		X		X		
07	Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro	X		X		X		

08	Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles	X		X		X		
	Dimensión: Dar significado	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida	X		X		X		
10	Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi	X		X		X		
11	Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga	X		X		X		
12	Yo comprendo que hace a mi vida ser significativa	X		X		X		
13	Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago	X		X		X		
	Emoción positiva	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes	X		X		X		
15	Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas	X		X		X		
16	Yo soy optimista	X		X		X		
17	Yo me veo a mi misma como una persona fuerte	X		X		X		
18	Yo puedo ver el lado gracioso de un problema	X		X		X		

Nota: Elaboración propia. Introducción a la capacidad de resiliencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alan Vladimir Rivas Cárdenas

DNI: 43370842

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

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

Viernes 13 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Calidad de Trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	Cumple con los objetivos de trabajo, demuestra iniciativa para realizar sus labores.	X		X		X		
02	Utiliza asepsia siempre dentro de su jornada laboral.	X		X		X		
03	Realiza un trabajo en los tiempos acordados	X		X		X		
04	Tiene ideas nuevas y es original a la hora de enfrentar o manejar situaciones que se den en el trabajo.	X		X		X		
05	Demuestra interés por estar siempre en constantes actualizaciones para llenarse de conocimiento y aplicarlos en el trabajo	X		X		X		
06	Trabaja independientemente.	X		X		X		
Dimensión: Responsabilidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

07	Asume con responsabilidad sus actos malos, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		
08	Mantiene a la Jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan suscitarse	X		X		X		
09	Transmite cualquier información oportunamente.	X		X		X		
10	Resuelve adversidades eficientemente y de forma calmada frente a dificultades en el trabajo.	X		X		X		
Dimensión: Trabajo en Equipo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Asume con responsabilidad y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
12	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	X		X		X		
13	Colabora siempre con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.	X		X		X		
14	Colabora con otros pacíficamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	X		X		X		
15	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X		

16	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X		
Dimensión: Compromiso Institucional		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Responde de forma clara y precisa dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X		
18	Demuestra respeto hacia los usuarios y compañeros	X		X		X		
19	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X		

Nota: Adaptado de Stoner, Freedman y Gilbert (2003). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Arzobispo Loayza, Lima – 2015 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado en la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alan Vladimir Rivas Cárdenas

DNI: 43370842

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

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

Viernes 13 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: David Castillo Rafael

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022- I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud La Convención, Cusco 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma:



Nombre completo: Rocío Del Pilar Mestanza Sánchez

DNI: 72042728

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ⁷		Relevancia ⁸		Claridad ⁹		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Perseverancia								
01	Soy capaz de adaptarme al cambio	X		X		X		
02	Renuncio cuando las cosas parecen sin solución	X		X		X		
03	Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes	X		X		X		
04	No me desanimo rápidamente por los errores	X		X		X		
05	Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda	X		X		X		
Dimensión: Compromiso para crecer		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
06	Veo las dificultades como retos para aprender	X		X		X		
07	Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro	X		X		X		
08	Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles	X		X		X		
Dimensión: Dar significado		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

09	Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida	X		X		X		
10	Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi	X		X		X		
11	Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga	X		X		X		
12	Yo comprendo que hace a mi vida ser significativa	X		X		X		
13	Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago	X		X		X		
	Emoción positiva	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes	X		X		X		
15	Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas	X		X		X		
16	Yo soy optimista	X		X		X		
17	Yo me veo a mi misma como una persona fuerte	X		X		X		
18	Yo puedo ver el lado gracioso de un problema	X		X		X		

Nota: Elaboración propia. Introducción a la capacidad de resiliencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. David Castillo Rafael

DNI: 46916591

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

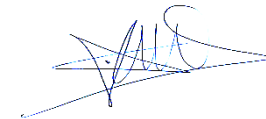
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Viernes 13 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹⁰		Relevancia ¹¹		Claridad ¹²		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Calidad de Trabajo								
01	Cumple con los objetivos de trabajo, demuestra iniciativa para realizar sus labores.	X		X		X		
02	Utiliza asepsia siempre dentro de su jornada laboral.	X		X		X		
03	Realiza un trabajo en los tiempos acordados	X		X		X		
04	Tiene ideas nuevas y es original a la hora de enfrentar o manejar situaciones que se den en el trabajo.	X		X		X		
05	Demuestra interés por estar siempre en constantes actualizaciones para llenarse de conocimiento y aplicarlos en el trabajo	X		X		X		
06	Trabaja independientemente.	X		X		X		
Dimensión: Responsabilidad								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

07	Asume con responsabilidad sus actos malos, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		
08	Mantiene a la Jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan suscitarse	X		X		X		
09	Transmite cualquier información oportunamente.	X		X		X		
10	Resuelve adversidades eficientemente y de forma calmada frente a dificultades en el trabajo.	X		X		X		
Dimensión: Trabajo en Equipo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Asume con responsabilidad y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
12	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	X		X		X		
13	Colabora siempre con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.	X		X		X		
14	Colabora con otros pacíficamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	X		X		X		
15	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X		

16	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X		
Dimensión: Compromiso Institucional		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Responde de forma clara y precisa dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X		
18	Demuestra respeto hacia los usuarios y compañeros	X		X		X		
19	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X		

Nota: Adaptado de Stoner, Freedman y Gilbert (2003). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Arzobispo Loayza, Lima – 2015 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado en la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. David Castillo Rafael

DNI: 46916591

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

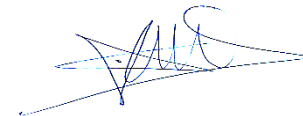
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Viernes 13 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Iván Heiser Medina Sánchez

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022- I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Capacidad de resiliencia y desempeño laboral de las enfermeras de un centro de salud La Convención, Cusco 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma:



Nombre completo: Rocío Del Pilar Mestanza Sánchez

DNI: 72042728

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹³		Relevancia ¹⁴		Claridad ¹⁵		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Perseverancia							
01	Soy capaz de adaptarme al cambio	X		X		X		
02	Renuncio cuando las cosas parecen sin solución	X		X		X		
03	Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes	X		X		X		
04	No me desanimo rápidamente por los errores	X		X		X		
05	Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda	X		X		X		
	Dimensión: Compromiso para crecer	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
06	Veo las dificultades como retos para aprender	X		X		X		
07	Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro	X		X		X		
08	Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles	X		X		X		
	Dimensión: Dar significado	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

09	Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida	X		X		X		
10	Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi	X		X		X		
11	Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga	X		X		X		
12	Yo comprendo que hace a mi vida ser significativa	X		X		X		
13	Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago	X		X		X		
	Emoción positiva	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes	X		X		X		
15	Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas	X		X		X		
16	Yo soy optimista	X		X		X		
17	Yo me veo a mi misma como una persona fuerte	X		X		X		
18	Yo puedo ver el lado gracioso de un problema	X		X		X		

Nota: Elaboración propia. Introducción a la capacidad de resiliencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Iván Heiser Medina Sánchez

DNI: 70056062

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud


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

Viernes 13 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹⁶		Relevancia ¹⁷		Claridad ¹⁸		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Calidad de Trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	Cumple con los objetivos de trabajo, demuestra iniciativa para realizar sus labores.	X		X		X		
02	Utiliza asepsia siempre dentro de su jornada laboral.	X		X		X		
03	Realiza un trabajo en los tiempos acordados	X		X		X		
04	Tiene ideas nuevas y es original a la hora de enfrentar o manejar situaciones que se den en el trabajo.	X		X		X		
05	Demuestra interés por estar siempre en constantes actualizaciones para llenarse de conocimiento y aplicarlos en el trabajo	X		X		X		
06	Trabaja independientemente.	X		X		X		
Dimensión: Responsabilidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

07	Asume con responsabilidad sus actos malos, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		
08	Mantiene a la Jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan suscitarse	X		X		X		
09	Transmite cualquier información oportunamente.	X		X		X		
10	Resuelve adversidades eficientemente y de forma calmada frente a dificultades en el trabajo.	X		X		X		
Dimensión: Trabajo en Equipo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Asume con responsabilidad y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
12	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	X		X		X		
13	Colabora siempre con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.	X		X		X		
14	Colabora con otros pacíficamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	X		X		X		
15	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X		

16	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X		
Dimensión: Compromiso Institucional		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Responde de forma clara y precisa dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X		
18	Demuestra respeto hacia los usuarios y compañeros	X		X		X		
19	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X		

Nota: Adaptado de Stoner, Freedman y Gilbert (2003). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Arzobispo Loayza, Lima – 2015 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Iván Heiser Medina Sánchez

DNI: 70056062

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

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

Viernes 13 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

ANEXO 04

REGISTRO NACIONAL DE		Aplicativo	Guía
<u>GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES</u>			
		Fecha egreso: 31/03/2015	
RIVAS CARDENAS, ALAN VLADIMIR DNI 43370842	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 02/12/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: 08/04/2013 Fecha egreso: 14/07/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>	
RIVAS CARDENAS, ALAN VLADIMIR DNI 43370842	ABOGADO Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>	
RIVAS CARDENAS, ALAN VLADIMIR DNI 43370842	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>	

REGISTRO NACIONAL DE		Aplicativo	Guía
<u>GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES</u>			
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN	
CASTILLO RAFAEL, DAVID DNI 46916591	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>	
CASTILLO RAFAEL, DAVID DNI 46916591	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 12/02/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>	
CASTILLO RAFAEL, DAVID DNI 46916591	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/08/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>	

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

MEDINA SANCHEZ, IVAN HEISER DNI 70056062	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 31/01/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
MEDINA SANCHEZ, IVAN HEISER DNI 70056062	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
MEDINA SANCHEZ, IVAN HEISER DNI 70056062	SEGUNDA ESPECIALIDAD "AREA DEL CUIDADO DE ENFERMERIA - ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRURGICO" Fecha de diploma: 26/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/10/2015 Fecha egreso: 05/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
MEDINA SANCHEZ, IVAN HEISER DNI 70056062	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/04/2020 Fecha egreso: 17/07/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

ANEXO 05. Confiabilidad

Tabla 12 *Análisis de confiabilidad de la variable 1: Capacidad de resiliencia*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Soy capaz de adaptarme al cambio	67,02	134,347	,641	,927
Renuncio cuando las cosas parecen sin solución	67,76	133,451	,502	,931
Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes	67,56	134,864	,524	,929
No me desanimo rápidamente por los errores	67,04	139,223	,464	,930
Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda	66,90	133,602	,657	,926
Veo las dificultades como retos para aprender	67,16	130,300	,830	,923
Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro	67,00	133,551	,715	,925
Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles	67,12	132,189	,740	,925
Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida	67,52	133,193	,713	,925

Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi	67,32	133,936	,574	,928
Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga	67,34	132,841	,711	,925
Yo comprendo que hace a mi vida ser significativa	67,60	133,959	,571	,928
Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago	67,18	130,763	,794	,923
Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes	67,46	132,947	,585	,928
Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas	67,22	133,604	,808	,924
Yo soy optimista	67,30	129,398	,767	,924
Yo me veo a mí misma como una persona fuerte	67,76	135,043	,372	,936
Yo puedo ver el lado gracioso de un problema	67,16	131,729	,674	,926

Tabla 13 Análisis de confiabilidad de la variable 2: desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	19

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
Cumple con los objetivos de trabajo, demuestra iniciativa para realizar sus labores.	71,70	177,480	,513	,946
Utiliza asepsia siempre dentro de su jornada laboral.	72,22	175,971	,401	,949
Realiza un trabajo en los tiempos acordados	71,72	162,696	,745	,943
Tiene ideas nuevas y es original a la hora de enfrentar o manejar situaciones que se den en el trabajo.	71,50	171,480	,645	,944
Demuestra interés por estar siempre en constantes actualizaciones para llenarse de conocimiento y aplicarlos en el trabajo	71,88	169,577	,628	,944
Trabaja independientemente	71,56	168,986	,731	,943
Asume con responsabilidad sus actos malos, demostrando compromiso y deseos de mejorar	72,02	166,510	,706	,943
Mantiene a la Jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan suscitarse	71,92	166,973	,759	,942
Transmite cualquier información oportunamente.	71,84	166,260	,808	,941
Resuelve adversidades eficientemente y de forma calmada frente a dificultades en el trabajo.	71,88	164,924	,773	,942

Asume con responsabilidad y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	71,60	166,327	,785	,942
Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.	71,60	166,367	,854	,941
Colabora siempre con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.	71,66	165,494	,806	,941
Colabora con otros pacíficamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	71,60	171,959	,690	,943
Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	71,54	175,315	,592	,945
Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	71,36	171,909	,633	,944
Responde de forma clara y precisa dudas de sus colegas de trabajo.	71,78	172,175	,604	,945
Demuestra respeto hacia los usuarios y compañeros	71,66	172,719	,681	,944
Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	71,56	175,762	,496	,946

ANEXO 07: PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacidad de resiliencia	,091	50	,200*	,959	50	,081
Desempeño laboral	,129	50	,038	,935	50	,008

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 08: CUESTIONARIOS DE LAS VARIABLES

CAPACIDAD DE RESILIENCIA – Formulario Google

Resiliencia

CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA

El presente cuestionario forma parte de una investigación, que tiene por objetivo la obtención de información acerca de la capacidad de resiliencia en los centros de salud. El Cuestionario es anónimo, es necesario que responda con sinceridad para poder obtener resultados reales. En caso de alguna duda o consulta, agradeceremos las envíe al correo rmestanzas@ucvvirtual.edu.pe

Se agradece por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente

Mestanza Sánchez Rocío Del Pila

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

*Obligatorio

SEXO: *

Femenino

Masculino

El cuestionario está compuesto de cuatro (4) dimensiones, las cuales contienen diversas preguntas. Clic en el botón siguiente para dar inicio a las preguntas de la 1ERA DIMENSIÓN.

DESEMPEÑO LABORAL – Formulario Google



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario forma parte de una investigación, que tiene por objetivo la obtención de información acerca de la capacidad de resiliencia en los centros de salud. El Cuestionario es anónimo, es necesario que responda con sinceridad para poder obtener resultados reales. En caso de alguna duda o consulta, agradeceremos las envíe al correo rmestanzasa@ucvvirtual.edu.pe

Se agradece por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente

Mestanza Sánchez Rocío Del Pila

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

***Obligatorio**

SEXO: *

Femenino

Masculino

El cuestionario está compuesto de cuatro (4) dimensiones. las cuales contienen diversas preguntas. Clic en el botón siguiente para dar inicio a las preguntas de la 1ERA DIMENSIÓN.

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)



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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CAPACIDAD DE RESILIENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE UN CENTRO DE SALUD DE LA CONVENCION, CUSCO 2022.", cuyo autor es MESTANZA SÁNCHEZ ROCÍO DEL PILAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 10 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID 0000-0002-7077-0911	Firmado digitalmente por: HMORANR el 15-08-2022 08:17:45

Código documento Trilce: TRI - 0408253