

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

**“CAPACIDAD DE RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE HUAURA 2022”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Longa Rafael, Marjory Fiorella.

Bach. Taboada Espinoza, Anthony Rafael.

**ASESORA:**

Mg. Aguirre Ortiz, Cirila Margot.

**HUACHO – PERÚ**

**2022**

**“CAPACIDAD DE RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE HUAURA 2022”.**

**AUTORES:**

Bach. Longa Rafael, Marjory Fiorella.

Bach. Taboada Espinoza, Anthony Rafael.

**ASESORA:**

MG. AGUIRRE ORTIZ, CIRILA MARGOT.

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION  
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**HUACHO – PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada con tanto amor a Dios, por haberme bendecido en cada paso de mi vida, brindándome la fuerza para lograr mis objetivos. A mis padres, Luis y Elisa, por su orientación, paciencia, amor incondicional y apoyo en todo mi camino. A mi hermana Thalía, por ser un ejemplo para mí en el transcurso de mi carrera. A mi abuelita Rosita, por su amor y ayuda durante mi formación. A mi pequeña sobrina Nikitza, por darme las ganas de seguir adelante mostrando una sonrisa.

### *Marjory Fiorella Longa Rafael.*

La presente investigación está dedicada a mis padres con mucho amor y cariño, por brindarme siempre los recursos necesarios y confianza durante mi camino. A mis hermanas por su apoyo incondicional. A Dios que cada día me brinda la fuerza necesaria para cumplir mis objetivos y por haberme permitido llegar hasta este momento de mi vida.

### *Anthony Rafael Taboada Espinoza.*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestra presente institución y a la Escuela profesional de Enfermería, por inculcarnos los valores y conocimientos durante nuestra formación profesional.

A nuestra asesora, Mg. Cirila Margot Aguirre Ortiz, por ser nuestra guía durante el desarrollo de esta investigación, otorgándonos su conocimiento, tiempo y dedicación, expresamos nuestra más grande gratitud.

Al personal de enfermería participante en esta investigación, por brindarnos su colaboración y tiempo durante el estudio.

## INDICE

CARATULA.....	i
TITULO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE.....	v
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>4</b>
<i>1.2.1. Problema general.....</i>	<i>4</i>
<i>1.2.2. Problemas específicos .....</i>	<i>4</i>
<b>1.3. Objetivos de la investigación.....</b>	<b>4</b>
<i>1.3.1. Objetivo general .....</i>	<i>4</i>
<i>1.3.2. Objetivos específicos .....</i>	<i>5</i>
<b>1.4. Justificación de la investigación.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5. Delimitaciones del estudio .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>

<b>2.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	8
<b>2.2. Investigaciones internacionales</b> .....	8
<b>2.3. Investigaciones nacionales</b> .....	11
<b>2.3.1. Bases teóricas</b> .....	15
<b>2.3.2. Bases filosóficas</b> .....	24
<b>2.3.3. Definición de términos básicos</b> .....	25
<b>2.4. Hipótesis de investigación</b> .....	26
<b>2.4.1. Hipótesis general</b> .....	26
<b>2.4.2. Hipótesis específicas</b> .....	26
<b>2.4.3. Operacionalización de variables</b> .....	27
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b> .....	31
<b>3.1 Diseño metodológico</b> .....	31
<b>3.2. Población y muestra</b> .....	32
<b>3.2.1. Población</b> .....	32
<b>3.2.2. Muestra</b> .....	32
<b>3.3. Técnicas de recolección de datos</b> .....	33
<b>3.4. Técnicas para el procesamiento de la información</b> .....	35
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b> .....	36
<b>4.1. Análisis de resultados</b> .....	36
<b>4.2. Contrastación de hipótesis</b> .....	37

<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b> .....	40
<b>5.1. Discusión de resultados</b> .....	40
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	42
<b>6.1. Conclusiones</b> .....	42
<b>6.2. Recomendaciones</b> .....	42
<b>REFERENCIAS</b> .....	44
<b>7.1. Fuentes documentales</b> .....	44
<b>7.2. Fuentes bibliográficas</b> .....	44
<b>7.3. Fuentes hemerográficas</b> .....	45
<b>7.4. Fuentes electrónicas</b> .....	49

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Capacidad de resiliencia .....	36
<b>Tabla 2</b> Satisfacción laboral.....	36
<b>Tabla 3</b> Correlación entre la capacidad de resiliencia y satisfacción laboral.....	37
<b>Tabla 4</b> Prueba de chi-cuadrado en la capacidad de resiliencia del personal de enfermería. ....	37
<b>Tabla 5</b> Prueba de chi-cuadrado en la satisfacción laboral del personal de enfermería.....	38

## INDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1</b> Matriz de consistencia.....	53
<b>Anexo 2</b> Instrumentos.....	56
<b>Anexo 3</b> Datos generales. ....	62
<b>Anexo 4</b> Consentimiento Informado .....	63
<b>Anexo 5</b> Autorización.....	64
<b>Anexo 6</b> <i>Datos generales del personal de enfermería trabajado en Microsoft Excel 2016.</i> .....	65
<b>Anexo 7</b> Base de datos de la variable capacidad de resiliencia. ....	66
<b>Anexo 8</b> Base de datos de la variable satisfacción laboral. ....	67
<b>Anexo 9</b> Encuesta de capacidad de resiliencia y satisfacción laboral trabajada en SPSS STATISTICS 22. ....	69
<b>Anexo 10</b> Prueba de Normalidad.....	74
<b>Anexo 11</b> Análisis correlacional.....	74
<b>Anexo 12</b> Tabla del Chi-cuadrado.....	75
<b>Anexo 13</b> Evidencia fotográfica. ....	76

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022. **Material y método:** La investigación es de tipo transversal, prospectivo, correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, con una población y muestra conformada por 29 personas quienes están integradas por: 12 enfermeros (as) y 17 técnicos (as), como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta; aplicando un cuestionario para cada variable, validados y confiables. Se utilizó la prueba no paramétrica rho de Spearman y Chi-cuadrado para el análisis estadístico a través del programa SPSS 22 y Microsoft Excel 2016. **Resultados:** La capacidad de resiliencia es alta en un 75,86%, media con un 20,69%, y muy baja en un 3,45%; la satisfacción laboral es parcialmente satisfecha en un 65,52% y satisfecha en un 34,48% en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022. **Conclusión:** Existe relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

**Palabras clave:** Capacidad de resiliencia, satisfacción laboral, personal de enfermería.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between resilience capacity and job satisfaction in the nursing staff of the Health Center of Huaaura 2022. **Material and method:** The research is cross-sectional, prospective, correlational, non-experimental design, approach quantitative, with a population and sample made up of 29 people who are made up of: 12 nurses and 17 technicians, as a data collection technique the survey was obtained; applying a questionnaire for each variable, validated and reliable. The non-parametric Spearman's rho and Chi-square test was obtained for the statistical analysis through the SPSS 22 program and Microsoft Excel 2016. **Results:** The resilience capacity is high at 75.86%, average with 20.69%, and very low at 3.45%; job satisfaction is partially satisfied in 65.52% and satisfied in 34.48% in the nursing staff of the Health Center of Huaaura 2022. **Conclusion:** There is a relationship between resilience capacity and job satisfaction in nursing staff. infirmery of the Health Center of Huaaura 2022.

**Keywords:** Resilience capacity, job satisfaction, nursing staff.

## INTRODUCCIÓN

La resiliencia es una característica propia del personal de Enfermería, debido a su aplicación dentro del ámbito clínico, en el cuidado del paciente y el autocuidado de ellos mismos, siendo esta, una cualidad esencial e inherente debido a la exposición continua en el cuidado de los pacientes, donde muchas veces la angustia se ve reflejada en ellos, y a unas condiciones laborales estresantes que influyen en la satisfacción de manera negativa en el personal. Por lo tanto, el fortalecimiento de esta capacidad debe de promoverse desde la formación profesional en las universidades para mejorar la práctica en el personal de enfermería. (Cortés, 2010, pp. 27-32)

Es por ello que, la resiliencia es la facultad de un individuo o conjunto de personas que tienen una mirada positiva hacia el futuro a pesar de las difíciles situaciones de la vida. Para el personal de enfermería, el desarrollo de ésta capacidad necesita de una visión diferente de la realidad, mediante la utilización de estrategias durante el afrontamiento de los problemas personales y del entorno, todo esto con el fin de tener una correcta interpretación y evaluación del contexto, lo que contribuirá al desarrollo de herramientas preventivas y una transformación beneficiosa en los estilos de vida. (Arrogante, 2015, pp. 232-235)

Mientras que, la satisfacción laboral es la perspectiva propia de un individuo en base a su entorno laboral y condiciones de trabajo, teniendo una relación existente con la estabilidad y el desempeño laboral durante la realización de las actividades, en este sentido, medir la satisfacción laboral es un proceso necesario, para el desempeño efectivo del personal de enfermería en el desarrollo de sus competencias dentro de un establecimiento de salud. El personal de enfermería debe encontrarse cómodo en lo físico y mental con su ambiente de trabajo para que puedan desarrollarse de una manera eficaz en sus intervenciones, brindando así,

una alta calidad de cuidados y sentirse bien consigo mismo. (Böckerman y Ilmakunnas, 2012, pp. 244-262)

La investigación se organizó en base al reglamento propuesto por la Facultad de Medicina Humana, Escuela Profesional de Enfermería, presentando un total de 6 capítulos.

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se establece la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

Capítulo II, se presenta el marco teórico donde se establecen los antecedentes de la investigación; bases teóricas y filosóficas, definiciones conceptuales, formulación de la hipótesis y operacionalización de las variables.

Capítulo III, se presenta la metodología, donde se establece el diseño metodológico, la población y muestra de estudio, técnica de recolección de datos y el procesamiento de la información.

Capítulo IV, se establecen los resultados con su respectivo análisis.

Capítulo V, se establece la discusión.

Capítulo VI, se establecen las conclusiones y recomendaciones, como producto de todo el proceso de investigación.

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

A nivel mundial, la nueva enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha tenido un profundo impacto en todos los sectores de la sociedad, lo que ha ocasionado un retroceso en la atención de la salud y en los esfuerzos para lograr una cobertura universal de salud, disminuyendo la calidad de la atención en los pacientes con COVID-19 por parte del personal de salud. Ante esta pandemia, la reacción del personal de enfermería no ha sido de la misma forma a como era antes, debido a la deficiencia en los mecanismos de afrontamiento y capacidad de adaptación al cambio, donde la resiliencia muchas veces se ve ausente; todo esto desarrollándose en un contexto laboral donde las condiciones de trabajo son inadecuadas y el trabajo es excesivo, conllevándolos a un grado de insatisfacción laboral tanto físico como psicológico. (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2021).

Ante lo expuesto, el personal de enfermería ha realizado diversas actividades en su ambiente de trabajo, asimismo, se han generado diversas dificultades en la prestación de servicio; por ello, es relevante que el personal sanitario reconozca aquellas situaciones que generan un cambio en el afrontamiento adecuado de sus problemas. (Jackson y Usher, 2020, p. 1).

Posteriormente, la satisfacción laboral es uno de los aspectos que más atención recibe en los establecimientos de salud, debido a que la satisfacción del recurso humano es un factor importante para que el establecimiento logre resultados positivos en términos de productividad y efectividad en la asistencia sanitaria; de tal forma que la satisfacción desfavorable afectara de manera negativa a la institución y al personal de salud en el desenvolvimiento de sus actividades. (Campos et al., 2018, pp. 11-17).

Así mismo, la resiliencia viene a ser un proceso que permite reconocer aquellas cualidades, destrezas y recursos que tiene una persona para poder superar aquellas experiencias que suelen ser agobiantes, estresantes y adversas. Esta cualidad tiene que tener una mirada positiva en la manera de como solucionamos diversas situaciones difíciles y así aprender de ellas, superarlas y transformarlas en algo positivo para el bienestar propio y social. (Organización Panamericana de la Salud (OPS), 2020).

Las capacidades resilientes del personal de salud, les permiten enfrentar diversos grados de riesgo, aunque también puede afectar el bienestar del mismo. Por lo tanto, la resiliencia puede también originar un impacto negativo en el estrés continuo del personal de salud debido a enfermedades, condiciones de trabajo e insatisfacciones de su entorno. (Gonçalves y Sala, 2021, pp. 2-3).

En Líbano, el 26,4% de las enfermeras tiene una baja resiliencia, el 50,2% fueron de moderada resiliencia y el 23,5% fueron de alta resiliencia, la mayoría de las enfermeras estaban insatisfechas con su trabajo en un 32,2%, debido a que están expuestas a una forma de violencia ocupacional y la falta de igualdad en las remuneraciones (Alameddine et al., 2021, pp. 432-438).

Cabe destacar que, en México la pandemia del COVID-19 afecto desfavorablemente a su población, pero el equipo de salud, perteneciente a la primera línea, fue capacitado de manera oportuna para la atención de las personas más vulnerables ante el coronavirus. El personal de enfermería, como soporte vital en la estructura de la salud, enfrentó diversos problemas con ética profesional y humanidad, centrándose en el bienestar de los pacientes, demostrando así, una actitud resiliente ante cualquier caída a pesar de las diversas situaciones que presenta cada paciente. (Garay, 2020).

Así mismo, en Ecuador las enfermeras estaban insatisfechas en un 19,89%; estas insatisfacciones afectaron la productividad, el desarrollo de oportunidades, la capacidad de realizar actividades, hacer lo que aman, alcanzar metas y la capacidad de crecer como profesionales. (Espinoza y Paredes, 2020).

En el Perú, en un instituto especializado, el 51% de las enfermeras presentó una insatisfacción laboral en el reconocimiento personal y en las condiciones de trabajo, resaltando así un gran porcentaje de insatisfacción; esto se debe a que el sistema de salud actual enfrenta una situación de falta de fondos para el sector de la salud, resaltando también la escasez de personal en todos los hospitales del país y la modernización hospitalaria que aún sigue en proceso tanto en infraestructura como en equipamiento. (Campos et al., 2018, pp. 11-17).

En Lima, se empleó una entrevista en las enfermeras en un centro quirúrgico de EsSalud, donde el 21,3% de los participantes estaban insatisfechos en su desempeño de tareas. (De la Cruz y Ramírez, 2017, pp. 47-52).

A la vez, en un hospital público de Lima, el 52% de las enfermeras se encontraban insatisfechas en el ámbito laboral y el 48% estaban satisfechas, el mayor porcentaje de insatisfacción está relacionada con las políticas administrativas de la autoridad que rige en dicho establecimiento, las relaciones sociales, el desarrollo personal, y los pocos beneficios remunerativos que ofrece el establecimiento. (Cárdenas y Feliciano, 2017).

En todos los departamentos del Perú, se realizó una encuesta donde el personal de enfermería se encontró insatisfecho en un 21% con su trabajo. Así mismo en el Ministerio de Salud, el 24% de las enfermeras estaban insatisfechas mientras que en EsSalud el 16,3% presentaron insatisfacción laboral. (Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD), 2016).

A nivel local, el Centro de Salud de Huaura no fue ajena a esta realidad, ya que se observó una gran demanda de pacientes debido a la pandemia ocasionada por el coronavirus, de la misma manera, el personal de enfermería se encuentra en un continuo contacto directo con los usuarios compartiendo diversas funciones y emociones en su actividad como profesional, asimismo se observó por la cantidad de pacientes un agotamiento y una capacidad de resiliencia disminuida. De la misma forma existen diversos factores en el entorno e infraestructura del establecimiento que afectan negativamente al personal sanitario durante su atención, con un impacto físico y psicológico desfavorable, ante esta realidad observada realizamos la presente investigación formulando la siguiente interrogante.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Existe relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

¿Cuál es la capacidad de resiliencia en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

### ***1.3.2. Objetivos específicos***

Identificar la capacidad de resiliencia en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### ***Relevancia Social***

El estudio es de gran importancia y valoración debido a que se centró en la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral del personal de enfermería, con el fin de que este mejore su posición y salida ante cualquier situación difícil que se pueda presentar en el ámbito de la salud y adaptarse ante ello. (Vanistendael, 1994, pp. 63-77) El personal de enfermería en la actualidad está en contacto directo con los pacientes atendiendo diferentes casos y pacientes con la COVID-19. A través de esta investigación nos permitió conocer la realidad del personal de enfermería y su capacidad de adaptarse a situaciones adversas.

### ***Valor Teórico***

En relación a la variable de capacidad de resiliencia, la teoría que explica dicha variable es el modelo del sistema conductual de Dorothy E. Johnson y para la variable de satisfacción laboral, la teoría de la satisfacción laboral de Herzberg. Lo que se buscó en este estudio es dejar antecedentes para futuras investigaciones a partir de los resultados y que se tenga un impacto, ya que estos aportes van a permitir identificar los principales puntos que deberán ser abordados, para que de esta manera se logre actuar de manera precoz sobre esta realidad problemática que se presentó.

### ***Conveniencia***

La investigación permitió comprobar la relación que existe entre ambas variables con el fin de corregir ciertas deficiencias que pueden generarse; logrando así, un ambiente sano y por consecuencia la capacidad de actuar mediante la participación conjunta y comprometida del personal de enfermería, brindando así una atención con capacidad de afrontamiento.

### ***Utilidad Metodológica***

Esta investigación permitió probar la aplicabilidad de los instrumentos de recolección de datos por lo que será un gran aporte en beneficio en otras investigaciones, asimismo será de utilidad para futuras investigaciones en el que ayudará a determinar la relación entre ambas variables, para que de esta manera se puedan superar los diversos aspectos negativos en el ámbito laboral.

### ***Implicancias Prácticas***

Este estudio brindó diversos alcances y herramientas a través de los resultados de la capacidad de resiliencia y satisfacción laboral, en donde permitirá poner en práctica acciones motivacionales y valorativas en el personal de enfermería de manera adecuada en relación a la normativa del Centro de Salud, mejorando así las estrategias y reduciendo situaciones negativas, ya que una satisfacción laboral favorable influirá en mejorar la relación del personal de enfermería con el paciente; incrementando así la calidad de los servicios brindados.

## **1.5. Delimitaciones del estudio**

### ***Delimitación social***

Este estudio fue realizado con el personal de Enfermería del Centro de Salud de Huaura, quienes participaron de manera voluntaria en la investigación.

### ***Delimitación espacial***

El estudio se desarrolló en el Centro de Salud de Huaura, que se encuentra ubicada en la Calle San Francisco N°303, en la provincia de Huaura, Lima.

### ***Delimitación temporal***

La investigación se ejecutó durante los meses de enero, febrero y marzo del presente año.

## **1.6. Viabilidad del estudio**

### ***Viabilidad Temática***

La investigación reunió diversas propiedades de estructura, condiciones útiles y procedimentales, que aseguraron el logro de los objetivos, en tiempos de pandemia.

### ***Viabilidad Económica***

La investigación fue autofinanciada por los autores y no se requirió el financiamiento de alguna entidad.

### ***Viabilidad Temporal***

El estudio fue realizado en base al cronograma de la investigación durante un periodo de tiempo.

### ***Viabilidad Ética***

Dentro del estudio no existió injusticia dentro de los valores, ni el atropello de sus creencias y perspectivas del personal de enfermería.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

### 2.2. Investigaciones internacionales

Son y Ham (2020) en su artículo sobre “Influencia de la resiliencia grupal en la satisfacción laboral entre enfermeras coreanas” Corea del Sur, tuvo el objetivo de examinar los factores individuales y organizacionales de la teoría de los sistemas ecológicos asociados con la satisfacción laboral entre las enfermeras en Corea del Sur, utilizando como metodología de tipo transversal, con una muestra conformada por 438 enfermeras que laboran en cinco hospitales de segundo o tercer nivel, como técnica utilizó la encuesta, teniendo como resultado que los factores individuales como los organizacionales se asociaron significativamente con la satisfacción laboral, llegaron a la conclusión que a nivel organizacional, la resiliencia promedio del grupo se asoció significativamente con la satisfacción laboral.

Sook et al., (2020) en su artículo sobre “Efectos de la resiliencia y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en enfermeras coreano-estadounidenses”, tuvo el objetivo de examinar los efectos de la resiliencia y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en enfermeras coreano-estadounidenses, utilizando una metodología de tipo transversal, teniendo como participantes a 203 enfermeras, se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado para las coreano-estadounidenses que viven en el estado de Nueva York y el estado de Nueva Jersey, teniendo como resultado que la resiliencia y la satisfacción laboral fueron variables significativas que predijeron el nivel de compromiso organizacional entre las enfermeras registradas coreano-estadounidenses, llegando a la conclusión que es necesario identificar aquellos factores influyentes en la satisfacción laboral y desarrollar programas que fortalezcan la resiliencia personal con el fin de incrementar el compromiso organizacional.

Da Silva et al., (2020) en su artículo sobre “Resiliencia en trabajadores de enfermería en el contexto hospitalario, Brasil”, tuvieron el objetivo de investigar el nivel y los factores relacionados con la resiliencia en trabajadores de enfermería en el ámbito hospitalario, utilizando una metodología de tipo transversal, con una muestra conformada por personales de enfermería de un hospital universitario en la ciudad de São Paulo, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario con contenido laboral, sociodemográfico y la Escala de Resiliencia, teniendo como resultado que el 45.3% de la muestra presentaron una resiliencia moderada, teniendo como conclusión que el tiempo trabajado en la institución se relaciona significativamente con la resiliencia, donde a mayor tiempo trabajado y edad, mayor es el nivel de resiliencia.

Fernández et al., (2018) en su tesis sobre “Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad, Argentina” tuvo como objetivo identificar el grado de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad de la provincia de Buenos Aires, Argentina, utilizando como metodología un estudio de tipo transversal, cuantitativo y observacional, con una muestra conformada por 207 enfermero/as de los servicios de emergencia e internación, como técnica utilizaron la encuesta y como instrumentos utilizaron dos cuestionarios validados para medir motivación y satisfacción laboral, teniendo como resultado que el nivel de motivación de los enfermeros es medio (60,8%), mientras que el nivel de satisfacción es medio (56%), y el grado de motivación y satisfacción laboral se asociaron significativamente, llegando a la conclusión que el nivel de motivación y satisfacción laboral de los enfermero/as es moderado.

Yang et al., (2017) en su artículo sobre “Resiliencia Psicológica y Satisfacción Laboral de Enfermeros: El efecto mediador de la afectividad positiva”, tuvo como objetivo determinar la

relación de la resiliencia psicológica de los enfermeros en su satisfacción laboral, utilizando como metodología un estudio de tipo transversal, descriptivo correlacional, con una muestra aleatoria de 229 enfermeros pertenecientes a 2 hospitales en la provincia de Hunan, China, como técnica utilizaron la escala de resiliencia de Connor Davidson, la escala de satisfacción de McCloskey /Mueller y la escala afectiva positiva, teniendo como resultado que la resiliencia psicológica se correlaciona positivamente con la afectividad positiva y con la satisfacción laboral, manteniendo un desarrollo estable y sano del equipo de enfermería, llego a la conclusión que la resiliencia psicológica está positivamente correlacionada con la satisfacción laboral y con la afectividad positiva.

Zheng et al., (2017) en su artículo sobre “Satisfacción laboral y resiliencia en enfermeras psiquiátricas en el Instituto de Salud Mental de Singapur”, tuvo como objetivo explorar el nivel de satisfacción laboral entre las enfermeras psiquiátricas que trabajan en una institución psiquiátrica terciaria en Singapur, utilizando como metodología un estudio de tipo descriptivo-correlacional, transversal, diseño no experimental, conformada por 874 enfermeros, como técnica utilizó la encuesta y como instrumento se utilizó la escala de satisfacción de McCloskey y Mueller, la Escala de Resiliencia y un formulario de datos sociodemográficos, teniendo como resultado un nivel medio de satisfacción (95,21) y un nivel medio de resiliencia (125,74), llegaron a la conclusión que existe una asociación entre satisfacción y resiliencia de manera significativa y positiva. Las enfermeras psiquiátricas en Singapur generalmente estaban satisfechas con su trabajo, pero esto se puede mejorar aún más con el fortalecimiento de la resiliencia personal.

Pérez et al., (2017) en su tesis sobre “Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel”, tuvo el objetivo de identificar la satisfacción laboral del

personal de enfermería que trabaja en una institución de salud de segundo nivel de atención en la Ciudad de Minatitlán, México; utilizando como método de estudio un diseño no experimental, transversal, descriptivo, con una población de 109 enfermeros y una muestra de 71 enfermeros por muestreo probabilístico aleatorio simple, se utilizó el Cuestionario Font-Roja y se empleó el análisis estadístico mediante el SPSS Versión 21, teniendo como resultado que la satisfacción laboral en el personal de enfermería esta insatisfecha en un 83.1%, llegaron a la conclusión que el personal de enfermería estaba insatisfecho en su ámbito laboral, lo que pudo la productividad en los diversos servicios.

### **2.3. Investigaciones nacionales**

Guerrero (2020) en su tesis realizada sobre “Capacidad de Resiliencia en el personal de enfermería que labora en el Servicio De Emergencias de un hospital de Lima 2020”, tuvo como objetivo determinar el nivel de capacidad de resiliencia del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, utilizando como metodología un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, con una muestra conformada por 40 personales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de un Hospital de Lima, se utilizó la escala de Resiliencia de Wagnild y Young, acoplado al idioma peruano por Novella (2002), teniendo como resultado que la capacidad de resiliencia es alta (87,5%), moderada (10%) y baja (2,5%), llevo a la conclusión que la capacidad de resiliencia del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias de un Hospital de Lima 2020, fue alta.

Aranda (2019) en su tesis sobre “Relación entre factores personales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor lazarte Echeagaray - EsSalud. 2019”, tuvo el objetivo de determinar la relación existente entre los factores personales y la resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray – EsSalud,

utilizando como metodología un estudio prospectivo, transversal, descriptivo, cuantitativo, correlacional y de corte, con una muestra conformada por 40 enfermeras que laboraron durante los meses de mayo y junio del 2019, como técnica utilizó la encuesta y como instrumento se utilizó la escala de resiliencia (SV-RES), teniendo como resultado que los niveles de resiliencia en las enfermeras es alta (25%), medio (50%) y bajo (25%), la edad, religión, estado civil, ejercicio diario, número de hijos, especialidad, tiempo de ejercicio profesional y funcionalidad familiar fueron factores personales que no se relacionaron con la resiliencia en enfermeras, llegó a la conclusión que el nivel de autoestima se relacionó de manera significativa con los niveles de resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, estadísticamente comprobada mediante la prueba de Chi Cuadrado.

Najarro (2019) en su tesis sobre “Factores Estresores Laborales y Resiliencia en enfermeras del Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019”, tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre la Resiliencia y los factores estresores laborales en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019; utilizando como metodología de tipo transversal, descriptivo-correlacional, con una población conformada por 102 profesionales de enfermería y una muestra de 81, como técnica utilizó la encuesta y como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios con una confiabilidad de 0,912 y de 0,902, teniendo como resultado que los factores estresores laborales se encuentran en un nivel medio (45,7%) y alto (54,3%) y el nivel de resiliencia es bajo (11,1%), medio (48,1%) y alto (40,8%), llegó a la conclusión que existe relación significativa, alta y directa entre la resiliencia y los factores estresores en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, estadísticamente comprobada mediante el Rho de Spearman.

Huamán (2018) en su tesis sobre “Nivel de Satisfacción Laboral y Resiliencia en las enfermeras del Servicio de Emergencia, Hospital El Carmen Huancayo, 2018”, tuvo el objetivo de determinar la relación existente entre el nivel de satisfacción laboral y la Resiliencia en las Enfermeras, utilizando como metodología la investigación cuantitativa de tipo transversal, descriptivo-correlacional, diseño no experimental, con una muestra conformada de 36 enfermeras, y como instrumento se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral con una confiabilidad de 0,980 y la escala de resiliencia de Wagnild y Young con una confiabilidad de 0,820, teniendo como resultado que el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras es baja en un 66,7% (24) y el nivel de resiliencia es medio en un 91,7% (33), llegó a la conclusión de que existe relación entre la satisfacción laboral y la Resiliencia de manera directa y significativa.

Huamaní y Mamami (2017) en su tesis sobre “Satisfacción Laboral y Capacidad de Resiliencia en enfermeras de Centro Quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa – 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico, utilizando como metodología de tipo transversal, descriptivo y correlacional, con una población conformada por 50 profesionales de enfermería, como técnica utilizaron la encuesta y la entrevista, como instrumentos utilizaron la escala de resiliencia de Wagnild y Young y el cuestionario de satisfacción laboral validado por el MINSA 2002, teniendo como resultados que las edades del profesional de enfermería fluctúan entre 51 a 60 años (34%) con predominio en el sexo femenino (96%), el tiempo promedio de trabajo es de más de 20 años (62%) , el tipo de trabajo preponderante es el nombrado (84%), estado civil casado (60%), también la capacidad de resiliencia en los profesionales de enfermería es baja en un 48% y la dimensión más afectada es la perseverancia (50%) y en base a la satisfacción laboral un 40% está laboralmente insatisfecho y el indicador más afectado es la

seguridad ocupacional (56%), llegaron a la conclusión que existe relación entre capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, estadísticamente comprobada mediante el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado.

Roldan (2017) en su tesis sobre “Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2017”, tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción con el trabajo del personal de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, utilizando como metodología un estudio de tipo transversal, observacional, descriptivo, con una población y muestra conformada por 85 Licenciadas en Enfermería, como instrumento se utilizó la escala de satisfacción laboral, realizado por Warr, Cook y Wall, teniendo como resultados que el nivel de satisfacción en el personal de enfermería es satisfactorio en un 46.77%, según la edad se aprecia que la mayoría del personal de enfermería están entre una edad de 35 a 40 años (con un 27.42%), predominando el género femenino con un 85.48%, llego a la conclusión que el nivel de satisfacción extrínseca es moderadamente satisfactorio en un 33.87% y la satisfacción intrínseca es satisfecho en un 45.16% y

Casallo (2017) en su tesis sobre “Correlación entre el apoyo social percibido y resiliencia en enfermeras de emergencia del Hospital “Daniel Alcides Carrión” de Huancayo, tuvo el objetivo de identificar la correlación entre el apoyo social percibido y la resiliencia de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital “Daniel Alcides Carrión” del valle del Mantaro, utilizando como metodología de tipo transversal, enfoque cuantitativo y correlacional, con una población conformada por 23 enfermeras, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumentos se utilizaron el Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Sherbourne y Stewart (1991), adaptados por Cruz en el 2009 y la Escala de Resiliencia (Wagnild y Young, 1993),

adaptado por Novella en el 2002, teniendo como resultado que el 57% de las enfermeras percibieron un nivel medio de apoyo social y un nivel medio de resiliencia (44%), llego a la conclusión que existe relación significativa y directa entre el apoyo social percibido y la resiliencia del personal de enfermería que laboran en el Hospital Daniel Alcides Carrión” de Huancayo.

Desposorio (2017) en su tesis sobre “Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud. Chimbote, 2017”, tuvo el objetivo de determinar la relación entre motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital III EsSalud. Chimbote, 2017; utilizando como metodología de tipo transversal, diseño no experimental, descriptivo-correlacional, con una muestra conformada por 40 profesionales de enfermería, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumentos se utilizaron la escala de Motivación de Steers y Braunstein y la escala de opiniones de satisfacción laboral SL-SPC, teniendo como resultado que la mayoría de los profesionales tienen un nivel medio de motivación laboral (62,5%) y están laboralmente satisfechos en un 65,0%, llegó a la conclusión que existe una relación estadísticamente significativa entre motivación laboral y la satisfacción laboral.

### ***2.3.1. Bases teóricas***

#### **Modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson**

Este modelo conceptualiza a un individuo como un sistema conductual, en donde este intenta alcanzar un equilibrio a través de la adaptación de los estímulos interiores con el entorno. En base al personal de enfermería, vemos como este se adapta a diversas situaciones adversas, como el estrés, ya que si este último tiene un gran potencial puede afectar la capacidad de adaptación durante las actividades laborales. Por lo tanto, el personal de enfermería se esfuerza continuamente en disminuir los niveles de estrés para que el paciente y ellos mismos puedan

avanzar con mayor facilidad a través del proceso de atención y mejoramiento. Este modelo está centrado en que un sistema conductual es primordial para poder enfrentar una fuerza poderosa y tenga mayor resistencia ante cualquier situación de riesgo con el fin de mantener su integridad. (Potter y Perry, 1996).

Los premisas principales de este modelo son:

**Enfermería:** Es una fuerza externa que mantiene organizada el comportamiento del usuario cuando está estresado al promover estrategias de regulación. Como ciencia y tecnología brinda ayuda durante un desequilibrio de sistemas y, por lo tanto, requiere una comprensión del control y orden.

**Personas:** Son un sistema conductual cuyas formas de actuar están distinguidas, repetidas e intencionadas por modelos, vinculándolos al entorno donde se desarrollan.

**Salud:** Es un estado dinámico y transitorio que se encuentra bajo la influencia de factores fisiológicos, sociológicos y biológicos. La salud está reflejada en la organización, interacción, interdependencia e integración de los subsistemas que integran el sistema conductual.

**Alrededores:** Son aquellos que están compuestos por todos los factores que no están presentes en el sistema conductual del individuo, pero que lo influyen; donde algunos de ellos se pueden utilizar para mejorar la salud del paciente.

El objetivo de este modelo es restablecer y mantener el equilibrio del personal de enfermería para una adecuada atención del paciente, ayudándolo a alcanzar un grado adecuado de funcionalidad, relacionándose directamente con la resiliencia, siendo este, la capacidad adquirida por el individuo con el fin de enfrentar diferentes situaciones de riesgo con satisfacción y que a la vez se fortalecen las cualidades.

El personal de salud labora bajo la influencia de factores estresantes, lo que puede conducir a una inestabilidad personal. Los profesionales de enfermería deben presentar una actitud resiliente para seguir brindando cuidados a los usuarios, de tal manera que puedan enfrentar mejor las amenazas externas e internas que se presentan en cualquier momento, haciendo que las personas enfrenten estos factores de manera efectiva y con resiliencia.

Se puede decir que los principios de este modelo permiten a los enfermeros apreciar la importancia de la provisión continua de protección, nutrición y estimulación para aumentar la resiliencia individual. Las personas son seres activos que no solo se adaptan a su entorno, sino que también lo modifican y adaptan a sus necesidades. Asimismo, cree que los sistemas conductuales son más activos que las respuestas. La exposición continua a los desafíos psicológicos y al estrés es importante para determinar la resiliencia de una persona.

### **Teoría dual o de la motivación de Frederick Herzberg**

Fue planteada por Frederick Herzberg, un reconocido psicólogo, cuya teoría se basa de que la relación de una persona con su trabajo es fundamental y que sus acciones realizadas en el ámbito laboral pueden tener o no éxito laboral. (Martinez, 2013).

Esta teoría establece que las personas están asociadas a 2 factores influyentes:

**La satisfacción:** Es el producto de agentes motivacionales que aumentan la satisfacción de la persona, pero tiene poco efecto sobre la insatisfacción.

**La insatisfacción:** Esto se debe a los agentes extrínsecos, ya que su falta o insuficiencia provoca insatisfacción en las personas, pero su presencia no influye mucho en la satisfacción a largo plazo. (Martinez, 2013).

La teoría bifactorial establece que la motivación de un individuo se origina en:

**Los factores motivacionales, intrínsecos o de satisfacción:** Proviene del interior de un individuo y, a menudo, se nutren de las propias actividades productivas en el lugar de trabajo. Estos aspectos son útiles para la motivación porque se desarrollan durante la autorrealización y son independientes de las motivaciones externas. Estos están relacionados con el cumplimiento laboral, el trabajo en sí mismo como fuente de superación y satisfacción, el reconocimiento de sus contribuciones, el avance y el desarrollo profesional. Su existencia provoca un sentimiento de satisfacción.

**Los factores de mantenimiento, higiene, insatisfacción o extrínsecos:** Estos factores no motivan al profesional de salud, sólo ayudan a eludir que esté insatisfecho con los términos de empleo, como los seguros de salud, las remuneraciones, políticas de la empresa, condiciones de trabajo, etc. Cuando las necesidades están satisfechas, el sujeto evita la insatisfacción, pero la cuestión no es que esté motivado, porque en poco tiempo se adaptará al nuevo aprovechamiento, y de hecho volverá a estar descontento. Estos factores se asocian a la insatisfacción porque se encuentran en un contexto que rodea a los individuos e incluyen aquellas circunstancias en las que realizan su trabajo. Dado que estas condiciones son controlables, estos factores están más allá del control del individuo. (Vega, 2020).

El personal de enfermería es el encargado de satisfacer el sistema de trabajo en salud, porque siempre se esfuerza en brindar con calidad sus atenciones al estar conjuntamente comprometido con el perfeccionamiento de las actividades; por otro lado, a menudo suele estar insatisfecho con la igualdad, el trato, los estándares disciplinarios y las elecciones objetivas para asistir a los cursos de capacitación. (Martinez, 2013).

### **Capacidad de resiliencia**

Es la capacidad de un individuo o sistema colectivo para poder hacer frente a las dificultades emergentes que se presentan de una forma socialmente aceptable, distinguiéndose un par de componentes: la capacidad de resistir a la destrucción, es decir, la capacidad donde la persona preserva su propia integridad bajo presión; y la capacidad de construir un camino positivo en la vida frente a momentos complicados. (Vanistendael, 1994, pp. 63-77).

Según (Wagnild y Young, 1993) “La Resiliencia es la capacidad para resistir, tolerar la presión, los obstáculos y pese a ello hacer las cosas correctas, bien hechas, cuando todo parece actuar en nuestra contra.”

### **Dimensiones**

Según (Wagnild y Young, 1993) las dimensiones son:

**Perseverancia:** Consiste en ser firmes ante la adversidad, tener autodisciplina y un fuerte deseo de superación.

**Sentirse bien solo:** Es un sentimiento de libertad y singularidad de una persona.

**Confianza en sí mismo:** Es la capacidad de creer en uno mismo y en sus propias habilidades de una manera segura.

**Ecuanimidad:** Es una visión equilibrada de la experiencia, el manejo de las cosas con calma y la moderación de las acciones ante situaciones problemáticas o estresantes.

**Aceptación de uno mismo:** Es cuando las personas muestran aceptación de la vida y una sensación de paz a pesar de la adversidad.

### **Habilidades de una persona resiliente**

Según (Mrazek, 1987, p. 12) afirma que son:

**Respuesta rápida al peligro:** Es la capacidad de reconocer situaciones que ponen en riesgo al sujeto.

**Madurez precoz:** Es la capacidad de ser responsables con uno mismo.

**Desvinculación afectiva:** Se trata de desprender sentimientos intensos hacia uno mismo.

**Búsqueda de información:** Es la inquietud por averiguar una serie de información sobre el entorno que nos rodea.

**Obtención y utilización de relaciones que ayuden a subsistir:** Es la facultad de crear relaciones beneficiosas para las personas en momentos difíciles.

**Anticipación proyectiva positiva:** Es la habilidad pensar de una manera imaginaria el futuro.

**Decisión de tomar riesgos:** Es responsable de tomar decisiones, incluso si conlleva algunos riesgos.

**La convicción de ser amado:** Es el creer de una persona que puede ser estimado sentimentalmente por los demás.

**Idealización del rival:** Esto sucede cuando una persona se identifica con algunas características de su competidor.

**Reconstrucción cognitiva del dolor:** Se trata de identificar los eventos negativos de la forma más adecuada.

**Altruismo:** Es la sensación positiva de ayudar al prójimo sin ningún interés.

**Optimismo y esperanza:** Es la voluntad de percibir positivamente todo lo que depara el futuro.

### **Importancia**

Debido a que muchas veces nos enfrentamos a muchos problemas para los que no estamos listos; es importante ser resilientes, es decir, tener un conjunto de habilidades propias para hacer frente a diversos problemas o situaciones hostiles. Es una opción muy importante para

que las personas construyan aquella capacidad de superar las adversidades, adaptarse a las presiones y desafíos, y adquirir las habilidades sociales, académicas y ocupacionales necesarias para triunfar en la vida. Esta es una contribución a la seguridad no solo de un grupo de personas sino de la sociedad en su conjunto. (Mundaca, 2012).

## **Tipos**

### **Resiliencia individual**

Es la capacidad de afrontar las adversidades con perseverancia y actitud positiva lo que permite superarlas en cualquier circunstancia. Hay dos componentes para la resiliencia, uno de los cuales está dirigido a la capacidad de una persona para defender su integridad, y el otro, la capacidad de formar un comportamiento positivo a pesar de las situaciones difíciles.

(Vanistendael, 1994, pp. 63-77).

### **Resiliencia familiar**

La resiliencia familiar se refiere al proceso de adaptación y afrontamiento dentro de una familia, la dinámica familiar reduce el estrés y ayuda a enfrentar la adversidad para superar una crisis. Cuando una familia enfrenta un evento estresante, se reorganiza y reanuda sus actividades en cada miembro de la familia, por lo tanto, la capacidad de recuperación de la familia determinará la facultad de la familia para enfrentar los problemas y superar las dificultades que se presenten. (Walsh, 2012, p.7).

### **Resiliencia grupal**

La resiliencia del equipo se conoce como el proceso de empoderar a un equipo o grupo de persona para enfrentar el fracaso, el conflicto o cualquier situación que amenace el bienestar de sus miembros. Por lo tanto, puede verse como una característica positiva cuando se trata de

reparación y recuperación de equipos sociales en situaciones estresantes o difíciles. (West et al., 2009).

### **Resiliencia organizacional**

Según (Salanova, 2013, pp. 13-24) afirma que “las organizaciones son resilientes cuando logran salir fortalecidas después de una crisis, todo después de haberse recuperado y adaptado.”

Según (Wildavsky, 1988) afirma que “Es la adaptabilidad dinámica y evolutiva de una organización que evoluciona y crece con el tiempo.”

### **Satisfacción laboral**

Es la sensación de placer y agrado que experimenta la persona al realizar su trabajo, en un espacio confortable, que considera atractivo, le da mucha compensación y cumple con sus expectativas. (Muñoz et al., 2006, pp. 209-214).

Las enfermeras identifican como satisfacción, la realización, el reconocimiento, la responsabilidad, la autonomía, la autoridad, las posibilidades de ascenso, el personal adecuado, etc. Como insatisfacción se identifica, la escasa planificación, la mala comunicación, las explicaciones inadecuadas sobre las decisiones que conciernen al trabajo, la tarea excesiva, la sobrecarga que afecta negativamente en la calidad y la falta de personal. (Marriner, 1996).

### **Clasificación**

Se puede divide en: satisfacción laboral intrínseca y extrínseca.

**Intrínseca:** Se debe a factores relacionados con la propia tarea. (variedad, dificultad, interés, autonomía, oportunidad para el aprendizaje, participación en la toma de decisiones, etc.).

**Extrínseca:** Se origina en fuentes externas al empleado, en relación al contexto o ambiente en la que se desenvuelve la tarea. (relaciones con la supervisión y los compañeros,

salario, horas de trabajo, seguridad, reconocimiento, promoción, condiciones físicas, política de la empresa, etc.). (Navarro et al., 2010, pp. 4-6).

### **Dimensiones**

**Desarrollo de Funciones:** Se refiere al trabajo realizado por cada uno de los empleados trabajadores de las organizaciones, hacen, deciden y planifican; las organizaciones operan en medida de sus administradores y empleados. La organización es una herramienta porque produce los resultados que la sociedad necesita. (Ministerio de Salud (MINSAL), 2002).

**Interacción con el jefe inmediato:** Se refiere a la interacción dentro de un grupo desde la perspectiva de líderes y empleados, dirigiendo, controlando y apoyando actividades. (MINSAL, 2002).

**Oportunidades de Progreso:** Situaciones que puede usar el personal para poder aprovechar, capacitarse, desarrollarse y superarse. (MINSAL, 2002).

**Remuneraciones e Incentivos:** Reconocimiento o pago que recibe al desarrollar sus labores asignadas de forma positiva. La compensación económica es aquel pago o retribución equivalente que se paga al empleado en relación al cargo que ejerce y por los servicios que presta, mientras que la compensación no económica, es aquella recompensa psicológica que experimenta el individuo por parte de sus supervisores, como elogios, reconocimiento, autoestima, seguridad, prestigio. (MINSAL, 2002).

**Interrelación con los Compañeros de Trabajo:** Son las relaciones interpersonales que se crea con los compañeros que laboran en el mismo establecimiento. (MINSAL, 2002).

**Ambiente de Trabajo:** Relacionada con el entorno mediante el cual el personal labora dentro de su organización y genera una adaptabilidad y sensibilidad con su capacidad de percepción mediante estímulos externos, si el ambiente en el que labora es desfavorable no le

dejará avanzar en su crecimiento y ampliación de sus habilidades que pueda crear. (MINSAs, 2002).

**Seguridad ocupacional:** Son aquellas medidas usadas para poder evitar accidentes dentro del ambiente laboral y eliminar condiciones que puedan ser inseguras dentro del ambiente a la misma vez de aplicar prácticas preventivas. Lo que se busca es disminuir los accidentes de trabajo y evitar las lesiones de los trabajadores directa o indirectamente que lo puedan conllevar a una enfermedad que le genere la muerte o incapacidad para poder trabajar. (MINSAs, 2002).

**Bienestar personal:** Se refiere al desarrollo de actividades dirigidas a potenciar la inclusión y armonía de los enfermeros, incluyendo actividades que los motiven a trabajar para aumentar su satisfacción en la organización. (MINSAs, 2002).

**Infraestructura y/o materiales:** Incluyen la ubicación del lugar de trabajo, la estructura, el equipo y los materiales que lo constituyen y lo rodean; Las instalaciones deben estar diseñadas para una comodidad y funcionalidad óptimas que permitan a los empleados trabajar en un entorno armonioso. Debe ser un ambiente que reúna las características adecuadas de temperatura, luz, ventilación, ruido, humedad, seguridad, etc. (MINSAs, 2002).

### **2.3.2. Bases filosóficas**

La filosofía en enfermería es un concepto que involucra el fenómeno de la práctica, considerada como un eje fundamental, el centro de la profesión de enfermería y el fundamento de la elaboración del conocimiento, que permite al personal de enfermería establecer su propia identidad y proporcionar una base teórica durante su desarrollo de actividades. La filosofía sostiene que, desde un punto antropológico, la persona es el sujeto de enfermería, lo que significa la interacción intersubjetiva y experiencial de los participantes en el acto de enfermería, en donde puede verse afectado por distintos factores en el ámbito laboral.

La filosofía abarca un complejo sistema de creencias del personal de enfermería, así como la búsqueda del conocimiento; estos aspectos influyen en la percepción de un fenómeno o acontecimiento, en donde estos pensamientos determinan en gran medida el comportamiento de la persona. En otras palabras, la filosofía en este campo de estudio se ocupa del interés de un individuo en el conocimiento, los valores y las creencias de su entorno. La importancia de los valores en enfermería es relevante para las actitudes que comprometen aquella asociación entre la enfermera y el paciente durante su atención. De esta manera el personal de enfermería participa activamente en la mejora de sus funciones en bases a teorías, comprometiéndose así con la filosofía durante el afrontamiento de situaciones. (Puga et al., 2007, pp. 3-4).

### ***2.3.3. Definición de términos básicos***

#### **Satisfacción laboral**

Según (Andresen et al., 2007) afirma que “Es un estado emotivo o agradable resultante de la práctica laboral en el lugar de trabajo que se logra satisfaciendo las necesidades específicas del individuo a través del trabajo.”

#### **Capacidad de resiliencia**

Es la capacidad de adaptarse a situaciones típicamente humanas difíciles, enfrentar las adversidades, aprender de ellas, superarlas e incluso transformarse en ellas, que es un proceso construido a lo largo de la vida, y así poder aprender y desarrollar estrategias de afrontamiento. (OPS, 2020).

#### **Resiliencia**

La resiliencia consiste en un proceso dinámico que conduce a la adaptación positiva en situaciones difíciles y adversas para combatir, resistir, construir y transformar los padecimientos

en nuevas realidades mediante el aprendizaje y salir al final fortalecidos para continuar con la vida. (OPS, 2020).

### **Personal de enfermería**

Es aquella persona que brinda servicios de salud a la comunidad en colaboración con otros profesionales de la salud a través de la prevención, el tratamiento de enfermedades y la rehabilitación de pacientes para mantener y mejorar la salud en un centro médico o en casa. (Bembibre, 2010).

### **Centro de salud**

Son instituciones destinadas a la atención sanitaria en la población, éstos prestan todas las tareas de nivel asistencial, el diagnóstico, terapia y seguimiento de enfermedades, así como la prevención, promoción y educación en salud, la calificación del personal de salud puede variar según el centro y la región. (Pérez y Merino, 2014).

## **2.4. Hipótesis de investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

La capacidad de resiliencia en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022 es alta.

El nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022 es parcialmente satisfecho.

### 2.4.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Variable independiente:</b> <b>Capacidad de Resiliencia</b>	Es la capacidad de un individuo o sistema colectivo para poder hacer frente a las dificultades emergentes que se presentan de una forma socialmente aceptable, distinguiéndose un par de componentes: la capacidad de resistir a la destrucción, es decir, la capacidad donde la persona preserva su propia integridad bajo presión; y la capacidad de construir un camino positivo en la vida frente a momentos complicados. (Vanistendael, 1994, pp. 63-77).	Es la propiedad que posee el personal de enfermería para enfrentar dificultades y/o problemas considerando las dimensiones establecidas.	Perseverancia  Sentirse bien solo  Confianza  Ecuanimidad  Aceptación de uno	Planes Soluciones Importancia de las cosas Autodisciplina Interés Obligación Salidas  Afrontamiento Dependencia Perspectiva  Orgullo Capacidad de realizar tareas Decisión Enfrentamiento ante dificultades Creencia Emergencia Energía  Visión a largo plazo Autoestima Finalidad Orden  Felicidad Vida Lamento	Ordinal Resiliencia alta: 148 – 175 puntos Resiliencia medio/promedio: 140 – 147 puntos Resiliencia baja: 127 – 139 puntos Resiliencia muy baja: 1 – 126 puntos

---

mismo      Agrado

---

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable dependiente Satisfacción Laboral	Es la sensación de placer y agrado que experimenta la persona al realizar su trabajo, en un espacio confortable, que considera atractivo, le da mucha compensación y cumple con sus expectativas. (Muñoz, 2016).	Es el estado emocional positivo que experimenta el personal de enfermería durante su labor considerando las dimensiones establecidas.	Desarrollo de Funciones  Interacción con el jefe inmediato  Oportunidades de Progreso  Remuneraciones e Incentivos	Objetivos y Responsabilidades Organización del servicio Desarrollo de habilidades Información oportuna Adaptación del medio laboral  Reconocimiento del trabajo Solución de problemas, innovación y mejoras Dominio y conocimiento de funciones Toma de decisiones Información oportuna  Oportunidad de Desarrollo de Habilidades Oportunidad de Desarrollo Humano Oportunidad de ascenso Importancia de las capacitaciones Capacitación al personal  Remuneración Necesidades primordiales del Personal Atención de Enfermería Felicitación Motivación	Ordinal Satisfecha: 165 a 225 Parcialmente satisfecha: 105 a 164 No satisfecha: 45 a 104

---

Interrelación con los Compañeros de Trabajo	Cooperación Coordinación Franqueza Comunicación Respeto
Ambiente de Trabajo	Políticas y normas Trato a los trabajadores Opinión Tolerancia Rutina
Seguridad ocupacional	Indumentaria Equipo e instrumental Importancia Enfermedades ocupacionales Compensación
Bienestar personal	Convenios Jubilación y beneficios Recreación Guarderías Integración laboral y familiar
Infraestructura y/o materiales	Seguridad Iluminación y ventilación Ambiente para refrigerio Vestuario Equipo de trabajo

---

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

#### *Tipo de investigación*

Según (Sánchez et al., 2018) afirma que “Es una investigación básica, porque este estudio estuvo orientado en conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico y, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta.”

Según (Sánchez et al., 2018) “Es un estudio transversal, puesto que se dio en una población determinada y en un momento de tiempo para poder analizar un fenómeno que actualmente se está dando y está siendo encuestado una sola vez”. Asimismo, la información requerida en el estudio se recolectó durante un periodo de tiempo dado y en una sola vez.

Según (Sánchez et al., 2018), “En relación a la cronología de los hechos, es un estudio prospectivo, puesto que fue una investigación donde se recopiló la información a medida que se fue desarrollando”. El estudio se llevó a cabo con la ayuda de los instrumentos y la información de los datos fue recolectado progresivamente durante su aplicación.

#### *Nivel de investigación*

Es una investigación correlacional, ya que su propósito es encontrar la relación o asociación que hay entre dos o más variables en un contexto particular. A veces únicamente analizan la relación entre dos variables, pero muchas veces el estudio encuentra relaciones entre tres, cuatro o más variables. (Sánchez et al., 2018).

#### *Diseño de investigación*

De diseño no experimental, puesto que se llevó a cabo sin manipular intencionalmente las variables y los fenómenos son observados en su entorno natural para su posterior análisis.

(Sánchez et al., 2018).

### ***Enfoque***

Es de enfoque cuantitativo, debido a que las variables se miden en un contexto dado; donde se analizan las medidas obtenidas por métodos estadísticos y se extraen algunas conclusiones respecto a las hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## **3.2. Población y muestra**

### ***3.2.1. Población***

Está integrada por 29 personas y la integraron; 12 enfermeras(os) y 17 técnicas(os) de enfermería que laboran en el Centro de Salud de Huaura.

### ***3.2.2. Muestra***

En esta investigación se consideró toda la población 100% por ser un número pequeño de encuestados, el muestreo fue por conveniencia. Estuvo conformado por 29 encuestados.

### ***Criterios de inclusión***

Personal de Enfermería que aceptó participar en el estudio mediante la firma de su consentimiento informado.

Personal de Enfermería que laboraban en el Centro de Salud de Huaura.

Personal de Enfermería que se encontraron presentes al momento de aplicar el instrumento.

### ***Criterios de exclusión***

Personal de Enfermería que no aceptaron participar en la investigación mediante la firma del consentimiento informado.

Personal de Enfermería que no laboraban en el Centro de Salud de Huaura.

Personal de Enfermería que no se encontraron presentes al momento de aplicar el instrumento.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

Se aplicó como técnica, la encuesta; modalidad de cuestionario, siendo esto, un método estratégico de manera escrita, cuyo fin es la obtención de información de un contenido específico en un grupo de sujetos. (Arias, 2012). Para las variables se recolectaron los datos de una forma sencilla con el cuestionario mediante preguntas, esto permitió recolectar la información sobre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022, donde se respondieron los problemas planteados de manera objetiva.

Para la realización del estudio, en base a la variable de “capacidad de resiliencia”, se utilizó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young de 1993, adaptada por Castilla, H., Caycho, T., Shimabukuro, M., Valdivia, A. y Torres M. en el 2014; y para la variable de “satisfacción laboral”, se utilizó la técnica de encuesta en su modalidad de cuestionario, realizado por la Dirección General del Personal del Ministerio de Salud – 2002, ya que de una forma sencilla permitió obtener información de aspectos o problemas definidos, mediante la formulación de preguntas.

#### ***Instrumento para capacidad de resiliencia***

Se utilizó el instrumento de Wagnild y Young 1993 adaptada por Castilla, H., Caycho, T., Shimabukuro, M., Valdivia, A. & Torres M. en el 2014, con el propósito de identificar el grado de resiliencia individual, se considera un rasgo de personalidad que atenúa los efectos negativos del estrés y favorece la adaptación. Es sinónimo de fortaleza o resiliencia emocional y es utilizada para referirse a aquellas personas que demuestran valentía y capacidad de adaptación

ante la adversidad, la superan y se vuelven más fuertes, incluso se transforman. (Wagnild y Young, 1993). Este instrumento tuvo una confiabilidad de 0.841, la confiabilidad se calculó por método de consistencia interna con el alfa de Cronbach, y su validez con el criterio de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obtuvo el resultado de 0.919. El cuestionario constó de 25 ítems, en los que se evaluaron siete alternativas de respuesta mediante escala tipo Likert. Siendo: (TD): Totalmente en desacuerdo = 1, (D): Desacuerdo = 2, (AD): Algo en desacuerdo = 3, (¿?): Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 4, (AA): Algo de acuerdo = 5, (A): Acuerdo = 6, (TA): Totalmente de acuerdo = 7.

El instrumento contó con cinco dimensiones: perseverancia, sentirse bien solo, confianza, ecuanimidad y aceptación de uno mismo. Asimismo, constó de cuatro categorías, encontrando: puntaje alto (148-175), medio/promedio (140-147), bajo (127-139) o muy bajo (1-126).

### ***Instrumento de Satisfacción laboral***

El cuestionario fue elaborado por la Dirección General del Personal del Ministerio de Salud – 2002, cuya confiabilidad según fórmula de Alfa de Cronbach es de 0.980, y fue validado por el Ministerio de Salud, cuyo propósito fue de recoger información sobre el sentimiento que tiene el personal de salud en su ambiente laboral encontrándose satisfechos e insatisfechos en relación a la percepción y expectativas de su organización. (Muñoz, 2016). Se empleó la fórmula “r de Pearson” en cada ítem, resultando:  $r > 0.20$  el instrumento, por lo que es válido para cada ítem en investigación.

Constó de 45 ítems donde tuvo cinco alternativas, calificadas por la escala tipo Likert. Siendo: Nunca: 1, Casi Nunca: 2, A veces: 3, Casi Siempre: 4, Siempre: 5. Siendo medida mediante la sumatoria de las nueve dimensiones, se asignaron los siguientes niveles de valor:

Satisfecha: (165 y 225), parcialmente satisfecha: (105 y 164), no satisfecha: (45 y 104). Así mismo para cada dimensión se le asignó puntajes de valor que expresa el nivel de satisfacción:

Satisfecha: (19 – 25), parcialmente satisfecha (12 – 18) y no satisfecha (5 – 11).

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

La información de los datos, fue previamente codificada en Microsoft Excel 2016 donde se construyó una base de datos de manera ordenada que permitió analizar la información obtenida; posterior a ello, se exportó al software SPSS 22; para las variables se empleó la Prueba estadística Chi-cuadrado y para determinar la relación entre ambas variables se empleó la prueba no paramétrica rho de Spearman.

Los resultados de aquello, fueron representados en tablas de frecuencias, es decir, mediante el uso de la estadística descriptiva.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

#### Capacidad de resiliencia en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

**Tabla 1**

*Capacidad de resiliencia*

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad de resiliencia	Alta	22	75,86
	Media	6	20,69
	Baja	0	0
	Muy Baja	1	3,45
Total		29	100

*Nota:* Tomado de la hoja SPSS 22.

De acuerdo a la tabla 1, en relación a la capacidad de resiliencia se aprecia que el 75,86% (22) del personal de enfermería encuestado es alta, 20,69% (6) media, y el 3,45% (1) es muy baja.

#### Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

**Tabla 2**

*Satisfacción laboral.*

Variable	Nivel	recuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral	Satisfecha	10	34,48
	Parcialmente satisfechas	19	65,52

No satisfecha	0	0
Total	29	100

**Nota:** Encuesta aplicada al personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

De acuerdo a la tabla 2, en relación al nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería se aprecia que el 65,52% (19) de los encuestados están parcialmente satisfechas y un 34,48% satisfechas.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

##### **Tabla 3**

*Correlación entre la capacidad de resiliencia y satisfacción laboral.*

		<b>Satisfacción laboral</b>	
Rho	<b>Capacidad de resiliencia</b>	Coefficiente Correlación	<b>,537**</b>
Spearman		Significancia (bilateral)	<b>,003</b>
		N	<b>29</b>

**Nota:** Datos extraídos del programa SPSS 22.

De acuerdo a la tabla 3, la relación entre capacidad de resiliencia y satisfacción laboral se obtuvo mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman cuyo resultado es de 0,537 y la califica como una correlación directa moderada, según la escala adaptada por Hernández et. al (2014). Para el nivel de significancia “p” se debe obtener un valor menor de 0,05, obteniéndose como resultado 0.003 por lo tanto, si existe relación significativa entre la capacidad de resiliencia y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

##### **Tabla 4**

*Prueba de chi-cuadrado en la capacidad de resiliencia del personal de enfermería.*

			<b>Capacidad de resiliencia</b>
Prueba	<b>Capacidad de resiliencia</b>	$Xo^2$	<b>9,448</b>
Chi-cuadrado		Sig. asintótica	<b>,049</b>
		N	<b>29</b>

*Nota:* Datos extraídos del programa SPSS 22.

De acuerdo a la tabla 4, la capacidad de resiliencia, se obtiene un valor calculado de Chi cuadrado ( $Xo^2$ ) de  $9,448 > 5,23$  y se obtiene un valor "p" de  $0,049 < 0,05$ . Por lo tanto, considerándose 12 grados de libertad de acuerdo a la variable, si el valor calculado es menor que el valor en la tabla del Chi cuadrado, se acepta la hipótesis alterna y si es mayor se rechaza la hipótesis nula, esto permite concluir que el nivel alcanzado en capacidad de resiliencia en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura es alta.

### **Tabla 5**

*Prueba de chi-cuadrado en la satisfacción laboral del personal de enfermería.*

			<b>Satisfacción laboral</b>
Prueba	<b>Satisfacción laboral</b>	$Xo^2$	<b>8,828</b>
Chi-cuadrado		Sig. asintótica	<b>,016</b>
		N	<b>29</b>

*Nota:* Datos extraídos del programa SPSS 22.

De acuerdo a la tabla 5, la satisfacción laboral, se obtiene un valor calculado de Chi cuadrado ( $Xo^2$ ) de  $8,828 > 7,96$  y se obtiene un valor "p" de  $0,016 < 0,05$ . Por lo tanto, considerándose 16 grados de libertad de acuerdo a la variable, si el valor calculado es menor que

el valor en la tabla del Chi cuadrado, se acepta la hipótesis alterna y si es mayor se rechaza la hipótesis nula, esto permite concluir que el nivel alcanzado en satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura es parcialmente satisfecho.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

### 5.1. Discusión de resultados

La investigación sobre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral se centró en el estudio y medición de sus variables, siendo el objetivo general de la investigación determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Ambas variables tienen su propio concepto, la resiliencia, según (Vanistendael, 1994) “es la capacidad de una persona para hacer frente satisfactoriamente a diversas situaciones difíciles, que se presentan de diversas formas y salir airosos de ello” (pp. 63-77) y la satisfacción laboral, según (Muñoz et al., 2006) “es la sensación de placer y agrado que experimenta la persona al realizar su trabajo, en un espacio confortable, que considera atractivo, le da mucha compensación y cumple con sus expectativas” ( pp. 209-214).

En la tabla 1, la capacidad de resiliencia en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022 es alta (75,86%), media (20,69%) y muy baja (3,45%), por lo que el mayor porcentaje indica que el personal de enfermería muestra resistencia, resiste la presión, los obstáculos frente a circunstancias difíciles; resultado que concuerda con (Guerrero, 2020), cuyo resultado fue que la capacidad de resiliencia en los personales de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Lima es alta (87,5%), moderada (10%) y baja (2,5%), asimismo los resultados son coherentes con la teoría del sistema conductual de Dorothy Johnson en donde nos menciona que la persona se adapta a las diversas situaciones adversas que pueden generar alrededor de su entorno y poder sobresalir airosos de ello.

En la tabla 2, la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022 es parcialmente satisfecha en un 65,52% y satisfecha en un 34,48%; estos resultados establecieron el vínculo del personal de enfermería con el contexto o ambiente en la

que se desenvuelve las tareas; las relaciones con la supervisión y los compañeros, el salario, las horas de trabajo y la seguridad, lo cual se destacan en una satisfacción laboral extrínseca; la realidad encontrada coincide con (Zheng et al., 2017), cuyo resultado fue que la satisfacción laboral en las enfermeras psiquiátricas en Singapur se ubican en un nivel medio, al igual que (Fernández et al., 2018), cuyo nivel de satisfacción en los profesionales de enfermería en Argentina, es medio. Asimismo, en la teoría de la motivación de Frederick Herzberg nos menciona que la persona cuanto más motivada esté, tenga reconocimientos y sentimiento de agrado mientras realiza su trabajo en un espacio reconfortante, mayor será su satisfacción dentro de su entorno laboral. Los hallazgos de la investigación no coinciden a lo obtenido por (Desporio, 2017), cuyos resultados son que la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital III EsSalud, Chimbote, son satisfechos en un 65%; de la misma forma (Roldan, 2017) cuyo resultado fue que el 46,77% del personal de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado están satisfechos con las condiciones de trabajo, el horario, la estabilidad laboral y la relación que existe con los compañeros de trabajo.

En la tabla 3, los resultados indicaron la existencia de la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022, estos resultados obtenidos concuerdan con (Son y Ham, 2020), cuyo resultado fue que nivel organizacional, la resiliencia se asoció significativamente con la satisfacción laboral en las enfermeras coreanas, de igual forma (Huamán, 2018), llegó a la conclusión de que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la Resiliencia en enfermeras del Servicio de emergencias del Hospital El Carme Huancayo, de la misma manera (Yang et al., 2017), tuvo como resultado que la resiliencia psicológica se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral, manteniendo un desarrollo estable y sano del equipo de enfermería.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

Se llegó a las siguientes conclusiones:

Existe relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022. Para el nivel de significancia “p” se obtiene como resultado un valor de  $0.003 < 0,05$ ; por lo tanto, si existe relación significativa.

Respecto a la capacidad de resiliencia en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022, se encontró que una gran proporción fue alta en un 75,86%, siendo un total de 22 encuestados. Para el nivel de significancia se obtiene un valor "p" de  $0,049 < 0,05$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, esto permite concluir que el nivel alcanzado en la capacidad de resiliencia es alto.

Respecto a la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022, se encontró que una gran proporción fue parcialmente satisfecha en un 65,52% siendo un total de 19 encuestados. Para el nivel de significancia se obtiene un obtiene un valor "p" de  $0,016 < 0,05$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, esto permite concluir que el nivel alcanzado en la satisfacción laboral es parcialmente satisfecho.

### 6.2. Recomendaciones

Se realizan las siguientes recomendaciones:

#### **Al Centro de Salud de Huaura.**

Brindar capacitaciones de manera continua a todo el personal de enfermería para mejorar los resultados en el trabajo.

Implementar estrategias didácticas para el manejo de las emociones.

Ejecutar actividades recreativas para el personal y familia en fechas importantes.

Proporcionar un ambiente adecuado para las horas de refrigerio preocupándose en las necesidades primordiales del personal.

Coordinar con el profesional de psicología para evaluar constantemente al personal sobre su salud mental focalizándose en su perspectiva del entorno laboral fomentando estrategias de afrontamiento y resiliencia.

#### **A la jefa de enfermería.**

Brindar mayor reconocimiento al personal de enfermería que destaca y labora de forma permanente con el fin de estimular a seguir avanzando.

Buscar soluciones de manera creativa e innovadora, tomando en cuenta las decisiones con la participación del personal si esta lo favorece.

Gestionar y progresar dentro de la mejora de las condiciones de trabajo del personal de enfermería para asegurar un nivel adecuado de satisfacción laboral.

#### **Al personal de enfermería.**

Fomentar una mejora en las entre la relación del personal con el fin de lograr una mayor comunicación y coordinación en las diversas actividades que se realizan durante los turnos.

Poner en práctica la empatía y la asertividad en las actividades realizadas durante el trabajo en equipo.

#### **A la investigación científica.**

Recomendar que existan más investigaciones realizadas sobre capacidad de resiliencia y satisfacción laboral en otros centros de salud que servirá como precedentes en las futuras investigaciones.

## REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes documentales

Ministerio de Salud (MINSA). (2002). *Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud*.

Obtenido de [https://issuu.com/dr.ppach/docs/encuesta\\_de\\_satisfacci\\_n\\_usuario\\_interno](https://issuu.com/dr.ppach/docs/encuesta_de_satisfacci_n_usuario_interno)

MINSA. (2002). *Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud*. Obtenido de

[https://issuu.com/dr.ppach/docs/encuesta\\_de\\_satisfacci\\_n\\_usuario\\_interno](https://issuu.com/dr.ppach/docs/encuesta_de_satisfacci_n_usuario_interno)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). *Generación de resiliencia en los sistemas de salud en pro de la cobertura sanitaria universal y la seguridad sanitaria durante y*

*después de la pandemia de COVID-19 - Documento de posición de la OMS*. Obtenido de

<https://reliefweb.int/report/world/generaci-n-de-resiliencia-en-los-sistemas-de-salud-en-pro-de-la-cobertura-sanitaria>

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2020). *Resiliencia en tiempos de pandemia*.

Obtenido de <https://www.paho.org/es/documentos/resiliencia-tiempos-pandemia>

Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD). (2016). *Susalud: 74% de asegurados*

*satisfechos con los servicios de EsSalud*. Obtenido de <http://www.essalud.gob.pe/susalud-74-de-asegurados-satisfechos-con-los-servicios-de-essalud/>

### 7.2. Fuentes bibliográficas

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación (6 ed.)*. Caracas, Venezuela: Episteme. Obtenido de

[https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias\\_g\\_arias.\\_el\\_proyecto\\_de\\_inv\\_896991d0bdcefe](https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g_arias._el_proyecto_de_inv_896991d0bdcefe)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta ed.)*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Marriner, A. (1996). *Administración y Liderazgo en Enfermería (5 ed.)*. Madrid. Obtenido de <https://latam.casadellibro.com/libro-administracion-y-liderazgo-en-enfermeria-5-ed/9788481741919/535988>

Potter, A. y Perry, P. (1996). *Fundamentos de enfermería: teoría y práctica*. Madrid, España: Mosby/Doyma. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/11-2013-10-30-2001-fundamentos-enfermeria.pdf>

### 7.3. Fuentes hemerográficas

Alameddine et al. (2021, pp. 432-438). Resiliencia de las enfermeras en el epicentro de la pandemia de COVID-19 en el Líbano. *Publmed*, 8(4), 432-438. Obtenido de [https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34567826/#:~:text=Results%3A%20Results%20showed%20that%20the,the%20coming%20year%20\(76.2%25\)](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34567826/#:~:text=Results%3A%20Results%20showed%20that%20the,the%20coming%20year%20(76.2%25))

Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). *Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots*. Obtenido de <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Arrogante, O. (2015, pp. 232-235). Resiliencia en Enfermería: definición, evidencia empírica e intervenciones. *Scielo*, 24(4), 232-235. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1132-12962015000300009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962015000300009)

Böckerman, P. y Ilmakunnas, P. (2012, pp. 244-262). The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. *Sage Journals*, 65(2), 244-262. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001979391206500203>

- Campos, G., Nolberto, V. y Coras, D. (2018, pp. 11-17). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 11(1), 11-17. Obtenido de Rev enferm Herediana:  
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520/3846#:~:text=El%2048%25%20de%20enfermeras%20present%C3%B3,dimensi%C3%B3n%20Condiciones%20de%20Trabajo%2C%20respectivamente.&text=PALABRAS%20CLAVE%3A%20Satisfacci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo%2C%2>
- Cortés, J. (2010, pp. 27-32). *La Resiliencia: Una mirada desde la enfermería*. *Redalyc*, 16(3), 27 - 32. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3704/370441853004.pdf>
- Da Silva, M., Pavan, P., Dos Santos, M., Queiroz, R. y Da Silva, F. (2020). *Resiliencia en trabajadores de enfermería en el contexto hospitalario*. 54. Obtenido de [https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32267392/#:~:text=Results%3A%20It%20was%20found%20that,level%20of%20resilience%20\(15.2%25\).&text=Conclusion%3A%20The%20resilience%20level%20of%20nursing%20workers%20is%20moderate%20to%20high](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32267392/#:~:text=Results%3A%20It%20was%20found%20that,level%20of%20resilience%20(15.2%25).&text=Conclusion%3A%20The%20resilience%20level%20of%20nursing%20workers%20is%20moderate%20to%20high)
- De la Cruz, L. y Ramírez, E. (2017). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras. *Revista de Investigación Científica Agora*, 8(2), 47-52. Obtenido de <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/0>
- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C. y Morelli, M. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad*. Obtenido de <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>
- Gonçalves, L. y Sala, R. (Junio de 2021, pp. 2-3). 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), 2-3. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000200151](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200151)
- Jackson, D. y Usher, K. (2020, p.1). COVID-19: Resiliencia y la Fuerza Laboral de los Profesionales de Enfermería. *Revistas Javeriana*, 22, 1. Obtenido de [Revistas.javeriana.edu: https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/22%20\(2020\)/145263339002/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/22%20(2020)/145263339002/)
- Mrazek, D. (1987). Desarrollo de una escala de medición de la resiliencia con mexicanos. *Scielo*, 12. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-70272010000100002](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272010000100002)
- Muñoz, E., Torrent, M. y Linares, L. (2006, pp. 209-214). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. *Redalyc*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/#B27>
- Navarro, E., Linares, C. y Montañana, A. (2010, pp. 4-16). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana. *Revista de la Construcción*, 9(1), 4 - 16. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-915X2010000100002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-915X2010000100002)
- Pérez, M., Gonzales, P., Castañón, I. y Morales, K. (2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud*, 1(1), 23-29. Obtenido de [https://www.ecorfan.org/republicofperu/research\\_journals/Revista\\_de\\_Tecnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria/vol1num1/Revista\\_de\\_T%C3%A9cnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria\\_y\\_Salud\\_V1\\_N1\\_4.pdf](https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf)

- Puga, A., Madiedo, M. y Brito, I. (2007, pp. 3-4). Filosofía y ciencia de la enfermería vinculada al proceso formativo de sus recursos humanos. *Infomed*, 9(2), 3-4. Obtenido de <http://revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/790/631>
- Salanova, M. (2013, pp. 13-24). *Resiliencia Organizacional*. *Revista de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 31(2), 13-24. Obtenido de [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2013\\_Meneghel-Salanova-Mart%C3%ADnez.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2013_Meneghel-Salanova-Mart%C3%ADnez.pdf)
- Son, D. y Ham, O. (2020). *Influencia de la resiliencia grupal en la satisfacción laboral entre enfermeras coreanas: un estudio transversal*. 17-18. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32562557/>
- Sook, S., Kim, M. y Park, J. (2020). *Efectos de la resiliencia y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en enfermeras registradas coreano-estadounidenses*. *J Korean Acad Nurs Adm*, 20(1), 48-58. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/275479026\\_Effects\\_of\\_Resilience\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_in\\_Korean-American\\_Registered\\_Nurses](https://www.researchgate.net/publication/275479026_Effects_of_Resilience_and_Job_Satisfaction_on_Organizational_Commitment_in_Korean-American_Registered_Nurses)
- Vanistendael, S. (1994, pp. 63-77). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 1(11), 63 - 77. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/773/77325885001.pdf>
- Walsh, F. (2012, p.7). *Resiliencia Familiar: Un Marco De Trabajo Para La Práctica Clínica*. *BuenasTareas*, 7. Obtenido de <https://www.buenastareas.com/ensayos/Resiliencia-Familiar-Un-Marco-De-Trabajo/6386066.html>

Yang, J., Tang, S. y Zhou, W. (2017, pp. 194-201). Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281952112006.pdf>

#### 7.4. Fuentes electrónicas

Aranda, A. (2019). *Relación entre factores personales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor lazarte Echegaray - Essalud*. 2019. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5949>

Bembibre, C. (2010). *Definición de Enfermera*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/ciencia/enfermera.php>

Cárdenas, A. y Feliciano, C. (2017). *Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un hospital público junio - julio 2017*. Obtenido de <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3711>

Casallo, G. (2017). *Correlación entre el apoyo social percibido y resiliencia en enfermeras de Emergencia del Hospital “Daniel Alcides Carrión” del Valle del Mantaro*. Obtenido de [http://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/UPECEN/100/1/T102\\_20122761\\_T.pdf](http://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/UPECEN/100/1/T102_20122761_T.pdf)

Desposorio, L. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud. Chimbote, 2017*. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/UsanPedro/4516/Tesis\\_56441.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/UsanPedro/4516/Tesis_56441.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Espinoza, L. y Paredes, J. (Diciembre de 2020). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/18924?show=full>

- Garay, J. (2020). *Resiliencia en tiempos de pandemia: cuando una enfermera enferma*. Obtenido de <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13074>
- Guerrero, L. (2020). *Capacidad de Resiliencia en el personal de enfermería que labora en el Servicio de Emergencias de un Hospital de Lima*. Obtenido de [http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3834/T061\\_43436881\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3834/T061_43436881_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huamán, N. (2018). *Nivel de Satisfacción Laboral y Resiliencia en las enfermeras del Servicio de Emergencia Hospital el Carmen Huancayo*. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4653/Tesis\\_Huaman\\_Nayza.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4653/Tesis_Huaman_Nayza.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huamaní, L. y Mamami, J. (2017). *Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de Centro Quirúrgico H.R.H.D.E*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2735/ENShuhulr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martinez, M. (2013). *La Teoría de Herzberg*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>
- Mundaca, C. (2012). *Resiliencia importancia*. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2797148>
- Najarro, P. (2019). *Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora*. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4608/Tesis\\_Meza\\_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4608/Tesis_Meza_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pérez, J. y Merino, M. (2014). *Definición de centro de salud*. Obtenido de <https://definicion.de/centro-de-salud/>
- Roldan, K. (2017). *Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. Obtenido de <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/524/004-1-9-025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, Ch., Reyes, C. y Mejía, K. (Junio de 2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológicay humanística*. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Vega. (2020). *Teoría de motivación – Los dos factores de Herzber*. Obtenido de <https://seuntriunfador.com/teoria-motivacion-dos-factores-herzberg/>
- Wagnild, G. y Young, H. (1993). *Escala de Resiliencia*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/ipsiasinstitutopsiquiatrico/39013071-escaladeresilienciadewagnildyyoung>
- West, B. , Patera, L. y Carsten, M. (2009). *Tipos de Resiliencia y Resiliencia Organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/tipos-resiliencia-resiliencia-organizacional/>
- Wildavsky. (1988). *Resiliencia Organizacional*. Obtenido de [https://utel.edu.mx/blog/peap/la-importancia-de-la-resiliencia-organizacional/#:~:text=Wildavsky%20\(1988\)%20define%20la%20resiliencia,de%20responder%20a%20los%20cambios%E2%80%9D](https://utel.edu.mx/blog/peap/la-importancia-de-la-resiliencia-organizacional/#:~:text=Wildavsky%20(1988)%20define%20la%20resiliencia,de%20responder%20a%20los%20cambios%E2%80%9D).
- Zheng, Z., Gangaram, P., Xie, H., Chua, S., Cheng, S. y Eng, S. (2017). *Satisfacción laboral y resiliencia en enfermeras psiquiátricas: un estudio en el Instituto de Salud Mental de*

*Singapur*. Obtenido de

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28160378/>

## ANEXOS

*Anexo I Matriz de consistencia.*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOLOGIA	ESCALA
<p><b>Problema general:</b> ¿Existe relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la capacidad de Resiliencia en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022? ¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Centro de</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar la capacidad de Resiliencia en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022. Identificar el nivel de Satisfacción</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.</p> <p><b>Hipótesis estadísticas:</b> La capacidad de Resiliencia en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022 es mediana. El nivel de Satisfacción Laboral en el</p>	<p><b>Variable independiente:</b> capacidad de resiliencia</p>	<p>Perseverancia</p> <p>Sentirse bien solo</p> <p>Confianza</p> <p>Ecuanimidad</p> <p>Aceptación de uno mismo</p>	<p>Planes Soluciones Importancia de las cosas Autodisciplina Interés Obligación Salidas</p> <p>Afrontamiento Dependencia Perspectiva</p> <p>Orgullo Capacidad de realizar tareas Decisión Enfrentamiento ante dificultades Creencia Emergencia Energía</p> <p>Visión a largo plazo Autoestima Finalidad Orden</p> <p>Felicidad Vida Lamento Agrado</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Es una investigación básica, transversal. <b>Nivel de estudio:</b> Investigación correlacional. <b>Diseño del estudio:</b> Investigación de diseño no experimental. <b>Enfoque:</b> Estudio cuantitativo. <b>Área de investigación:</b> Centro de Salud de Huaura <b>Población y muestra:</b> La población de estudio está conformada por un total de 12 enfermeras (os) y 17 técnicos (as) de enfermería del Centro de Salud de Huaura</p>	<p>Ordinal Resiliencia alta: 148 – 175 puntos Resiliencia medio/promedio : 140 – 147 puntos Resiliencia baja: 127 – 139 puntos Resiliencia muy baja: 1 – 126 puntos</p>



---

Ambiente de Trabajo	Políticas y normas Trato a los trabajadores Opinión Tolerancia Rutina
Seguridad ocupacional	Indumentaria Equipo e instrumental Importancia Enfermedades ocupacionales Compensación
Bienestar personal	Convenios Jubilación y beneficios Recreación Guarderías Integración laboral y familiar
Infraestructura y/o materiales	Seguridad Iluminación y ventilación Ambiente para refrigerio Vestuario Equipo de trabajo

---

*Anexo 2 Instrumentos*

**“UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ  
CARRIÓN”**



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**CUESTIONARIO**

**“CAPACIDAD DE RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE HUAURA 2022”**

**Fecha:**

**Presentación:**

Estimada(o) personal de enfermería, el presente objetivo de la investigación, es determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022. Por lo que pedimos su participación, sus respuestas serán confidenciales y le pedimos que conteste las preguntas con la mayor sinceridad posible.

**Instrucciones:** Llenar los espacios en blanco o marcar con una (X) en el casillero según corresponde. El tiempo de aplicación es de 10 a 15 minutos.

**I. DATOS GENERALES:**

**• EDAD:**

De 20 a 30 ( )

De 41 a 50 ( )

De 60 a más ( )

De 31 a 40 ( )

De 51 a 60 ( )

**• SEXO:**

Varón ( )      Mujer ( )

**• ESTADO CIVIL:**

Soltero ( )

Conviviente ( )

Casado ( )

Viuda (o) ( )

Divorciada ( )

• **ANTIGÜEDAD LABORAL:**

1 – 5 años ( )

11 – 20 años ( )

6 – 10 años ( )

20 – a más años ( )

• **TIPO DE TRABAJO:**

Nombrado ( )

Contratado ( )

Tercero ( )

**INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA**

**ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG 1993 (Adaptada en Perú por Castillo et al. 2014)**

La Resiliencia es la capacidad para resistir, tolerar la presión, los obstáculos y pese a ello hacer las cosas correctas, bien hechas, cuando todo parece actuar en nuestra contra.

Esta escala consta de 25 ítems. Donde: **(TD)**: Totalmente en desacuerdo, **(D)**: Desacuerdo, **(AD)**: Algo en desacuerdo, **(¿?)**: Ni en desacuerdo ni de acuerdo, **(AA)**: Algo de acuerdo, **(A)**: Acuerdo, **(TA)**: Totalmente de acuerdo.

ÍTEMS	TD	D	AD	¿?	AA	A	TA
<b>PERSEVERANCIA</b>							
Cuando planeo algo lo realizo.							
Generalmente me las arreglo de una manera u otra.							
Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.							
Tengo autodisciplina.							
Me mantengo interesado/a en las cosas.							
Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.							
Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.							
<b>SENTIRSE BIEN SOLO</b>							
Puedo estar solo si tengo que hacerlo.							
Dependo de mí mismo más que de otras personas.							
Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.							
<b>CONFIANZA</b>							
Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.							
Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.							
Soy decidido/a							
Puedo enfrentar las dificultades porque lo he							

experimentado anteriormente.							
El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.							
En una emergencia soy una persona en la que se pueda confiar.							
Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo de hacer.							
<b>ECUANIMIDAD</b>							
Usualmente veo las cosas a largo plazo.							
Soy amigo de mí mismo.							
Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.							
Tomo las cosas una por una.							
<b>ACEPTACIÓN DE UNO MISMO</b>							
Por lo general, encuentro algo de que reírme.							
Mi vida tiene significado.							
No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.							
Acepto que haya personas a las que yo no les agrado.							

## INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

### CUESTIONARIO, ELABORADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DEL MINISTERIO DE SALUD – 2002.

La Satisfacción Laboral, es un estado emocional placentero o positivo producto de la experiencia en el lugar de trabajo, este estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través del trabajo.

Esta escala consta de 45 ítems en donde: Nunca: 1, Casi Nunca: 2, A veces: 3, Casi Siempre: 4, Siempre: 5.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>DESARROLLO DE FUNCIONES</b>					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados					

5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo					
<b>INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO</b>						
6	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho					
7	Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras					
8	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones					
9	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento					
10	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución					
<b>OPORTUNIDADES DE PROGRESO</b>						
11	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral					
12	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano					
13	Se da oportunidad al personal capacitado para ascender de nivel					
14	La institución me da importancia a su capacitación de su personal					
15	La institución capacita al personal de enfermería					
<b>REMUNERACION E INCENTIVOS</b>						
16	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
17	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal					
18	Los pacientes y/o familiares reconocen la atención de enfermería brindada					

19	Ha recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño					
20	Estoy muy motivado en capacitarme y superarme cada día mas					
<b>INTERRELACION CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>						
21	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo					
22	Los compañeros de trabajo participan juntos con coordinación					
23	Los compañeros de trabajo expresan con franqueza lo que piensan					
24	Entre compañeros de trabajo existe buena comunicación					
25	Entre compañeros de trabajo existe el respeto					
<b>AMBIENTE DE TRABAJO</b>						
26	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución					
27	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					
28	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
29	Los trabajadores tenemos oportunidad de tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo					
30	Se tropieza uno con la rutina o con la barrera para hacer algo					
<b>SEGURIDAD OCUPACIONAL</b>						
31	Se cuenta con indumentaria y material necesario para la protección del personal durante el desarrollo del trabajo					
32	Se cuenta con equipo e instrumental necesario que disminuyan el riesgo de enfermedades ocupacionales.					
33	La institución da importancia a salud ocupacional.					
34	La institución reconoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio.					

35	La institución otorga compensación a los trabajadores que sufren enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo					
<b>BIENESTAR DEL PERSONAL</b>						
36	La institución tiene convenio con una empresa financiera para facilitar un préstamo en caso que el personal lo requiera.					
37	La institución se preocupa por el personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones otorgándole la pensión y los beneficios que le corresponda.					
38	La institución programa y ejecuta actividades de recreación, deporte, turismo, etc. para el trabajador y familia					
39	La institución cuenta con guarderías disponibles para el cuidado de los trabajadores de la salud.					
40	La institución tiene programas de integración laboral y familiar por navidad y otras fechas					
<b>INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES</b>						
41	La infraestructura física de mi servicio brinda seguridad					
42	En mi servicio existe una adecuada iluminación y ventilación					
43	Tenemos ambientes apropiados para el refrigerio del personal					
44	En el servicio se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería					
45	En mi servicio se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis tareas					

**Muchas gracias por su participación.**

*Anexo 3 Datos generales.*

<b>DATOS GENERALES</b>		
<b>EDAD</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
De 20 a 30	7	24%
De 31 a 40	6	21%
De 41 a 50	10	35%
De 51 a 60	5	17%
De 60 a más	1	3%
Total	29	100%
<b>SEXO</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Varón	1	3%
Mujer	28	97%
Total	29	100%
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Soltero(a)	12	42%
Casado	9	31%
Conviviente	3	10%
Viuda(o)	4	14%
Divorciada	1	3%
Total	29	100%
<b>ANTIGÜEDAD LABORAL</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
1-5 años	12	42%
6-10 años	2	7%
11-20 años	5	17%
20 a más años	10	34%
Total	29	100%
<b>TIPO DE TRABAJO</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Nombrado	16	55%
Contratado	12	42%
Tercero	1	3%
Total	29	100%

*Nota:* Encuesta aplicada al personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

*Anexo 4 Consentimiento Informado***CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Título: “CAPACIDAD DE RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE HUAURA 2022”.**

Yo, ....., identificada(o) con DNI ....., al pleno uso de mis facultades, declaro estar de acuerdo con mi participación en la investigación propuesta por los bachilleres de Enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión ; habiendo explicado la naturaleza y los propósitos de este estudio y las posibles contrariedades que se pueden presentar, del mismo modo respondiendo las preguntas con mucha veracidad y responsabilidad.

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Huaura 2022.

Los resultados de este estudio permitirán la recolección de datos para el muestreo del presente estudio.

La participación es voluntaria, no existe riesgos físicos ni psicológicos y tiene la oportunidad de realizar cualquier pregunta con respecto al proceso de investigación. La información obtenida será tratada de forma anónima y confidencial.

Fecha: /.../....

Hora: .....

\_\_\_\_\_  
Bach. Taboada Espinoza, Anthony Rafael.

\_\_\_\_\_  
Bach. Longa Rafael, Marjory Fiorella.

\_\_\_\_\_  
Participante (Firma)

## Anexo 5 Autorización.


**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
 FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
 UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS  
 "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huacho, 03 de marzo 2022

**CARTA N°0033-2022-UGyT/FMH-UNJFSC-MSTCFIC-2021-II**

Sr(a).  
 M.I. Oscar Cirilo Garay Vallenas  
 Director Ejecutivo del Hospital Regional de Huacho  
Presente. -

TRAMITE DOCUMENTARIO

04 MAR. 2022

RECIBIDO

2177573 - 2434378

R108

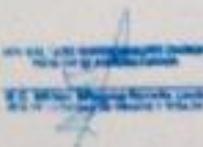
Es grato dirigirme a usted para saludarla muy cordialmente y expresarle que la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el contexto de la pandemia está desarrollando "Modalidad Tesis con Fortalecimiento en Investigación Científica".

Los tesisistas: LONGA RAFAEL MARJORY FIORELLA con DNI 76064221 y TABOADA ESPINOZA ANTHONY RAFAEL con DNI 76177227, desarrollan el siguiente trabajo titulado: "**CAPACIDAD DE RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE HUAURA 2022**"

Por lo que solicitamos a Ud. se le concedan, facilidades para realizar la aplicación y ejecución de sus instrumentos en el Centro de Salud de Huaura, consideramos que la investigación es nuestra mejor ama para mejorar la calidad de vida de las personas.

Agradeciendo la atención al presente, así como su contribución en la investigación y apoyo para exponer la realidad socio sanitaria de nuestra región, quedo de usted.

Atentamente;



M.I. Oscar Cirilo Garay Vallenas  
 C.E. Huacho

Aclaración: Declaro conocer la Directiva N° 001-2020-UPyT (D.L. 0001-2020-UNJFSC) sobre Uso del Servicio de Correo electrónico Institucional y las Disposiciones dadas sobre Firma Virtual, Resguardo y Trámite de Documentos, por lo que AUTORIZO a mi NOTIFICADO a recibir cualquier información sobre el presente documento o expediente al correo electrónico institucional [ofm@medicina@unhpc.edu.pe](mailto:ofm@medicina@unhpc.edu.pe), comprometiéndose a recibir diariamente el contenido de los trabajos de unidades de datos como institucional y en el acto emitir LA CONFIRMACIÓN de RECIBIDO CONFORME.

Anexo 6 Datos generales del personal de enfermería trabajado en Microsoft Excel 2016.

DATOS GENERALES			PARTICIPANTE	SEXO	EDAD	PROFESIÓN	ESTADO CIVIL	ANTIGÜEDAD LABORAL	TIPO DE TRABAJO
<b>EDAD</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	1	2	2	2	4	1	3
De 20 a 30	7	24%	2	2	1	1	2	2	2
De 31 a 40	6	21%	3	2	1	1	1	1	2
De 41 a 50	10	35%	4	2	4	1	5	3	1
De 51 a 60	5	17%	5	2	2	1	2	2	1
De 60 a más	1	3%	6	2	3	2	2	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	7	2	1	2	1	1	2
<b>SEXO</b>			8	2	3	2	2	4	1
Varon	1	3%	9	2	2	1	4	1	2
Mujer	28	97%	10	2	1	1	4	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	11	2	3	2	1	3	1
<b>ESTADO CIVIL</b>			12	2	1	1	1	1	2
Soltero(a)	12	42%	13	1	1	1	1	1	2
Casado	9	31%	14	2	1	1	1	1	2
Conviviente	3	10%	15	2	3	2	1	3	1
Viuda(o)	4	14%	16	2	4	1	2	4	1
Divorciada	1	3%	17	2	3	2	4	4	1
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	18	2	3	2	1	4	1
<b>ANTIGÜEDAD LABORAL</b>			19	2	5	2	1	4	1
1-5 años	12	42%	20	2	4	2	2	4	1
6-10 años	2	7%	21	2	3	2	1	3	1
11-20 años	5	17%	22	2	3	2	2	4	1
20 a más años	10	34%	23	2	3	1	2	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	24	2	4	2	2	4	1
<b>TIPO DE TRABAJO</b>			25	2	2	2	3	1	2
Nombrado	16	55%	26	2	2	1	3	1	2
Contratado	12	42%	27	2	1	1	3	1	2
Tercero	1	3%	28	2	4	2	2	4	1
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	29	2	3	2	1	4	1

ALTERNATIVA	VALOR	TOTAL
Totalmente en desacuerdo (TD)	1	29
Desacuerdo (D)	2	<b>PORCENTAJE</b>
Algo en Desacuerdo (AD)	3	100%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo (?)	4	
Algo de acuerdo (AA)	5	
Acuerdo (A)	6	
Totalmente de acuerdo (TA)	7	

Anexo 7 Base de datos de la variable capacidad de resiliencia.

PERSEVERANCIA							ENTIRSE BIEN SOL				CONFIANZA							ECUANIMIDAD				ACEPTACIÓN DE UNO MISMO					VARIABLE DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA			
1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL	18	19	20	21	TOTAL	22	23	24	25	TOTAL	TOTAL
6	7	7	6	7	2	6	41	6	6	6	18	7	6	7	6	6	6	5	43	5	6	5	6	22	6	7	6	7	26	150
6	7	6	5	5	6	6	41	6	6	6	18	6	6	6	6	6	6	5	41	5	6	5	5	21	6	6	5	6	23	144
7	5	6	7	7	2	7	41	7	7	5	19	7	7	7	7	5	7	7	47	6	7	6	7	26	6	7	6	5	24	157
7	7	7	7	5	3	7	43	5	7	7	19	7	7	5	7	7	7	7	47	7	7	5	7	26	7	7	5	7	26	161
1	1	7	6	6	5	7	33	7	7	7	21	7	6	6	6	6	6	6	43	3	6	6	6	21	6	6	6	7	25	143
2	5	6	6	1	3	5	28	5	6	5	16	2	2	5	6	6	6	7	34	5	5	5	3	18	6	7	5	7	25	121
7	7	5	7	5	4	7	42	6	7	6	19	7	5	7	7	6	7	6	45	5	7	6	6	24	7	7	6	6	26	156
5	5	7	6	7	1	7	38	7	7	2	16	5	5	7	5	7	7	7	43	5	6	5	7	23	5	7	2	7	21	141
7	7	6	7	6	6	7	46	6	6	7	19	7	7	6	6	6	6	7	45	6	6	6	6	24	6	7	6	6	25	159
7	7	5	7	7	6	6	45	7	6	7	20	7	7	7	7	7	7	6	48	6	7	7	7	27	6	7	6	7	26	166
7	7	7	7	5	5	7	45	7	7	5	19	7	1	7	7	5	7	7	41	5	7	7	5	24	7	7	1	1	16	145
7	7	7	7	7	2	6	43	7	7	6	20	7	6	7	6	6	7	6	45	6	7	5	6	24	7	7	4	6	24	156
6	6	6	5	6	1	6	36	1	5	6	12	6	5	6	6	6	7	7	43	6	6	6	6	24	7	7	7	7	28	143
7	7	6	7	5	6	7	45	7	7	7	21	7	5	7	5	6	7	6	43	4	7	5	5	21	5	7	5	7	24	154
7	6	6	6	6	6	6	43	7	7	6	20	7	7	6	6	6	6	6	44	5	6	6	6	23	6	6	6	7	25	155
7	7	6	6	7	2	7	42	6	6	6	18	6	2	6	6	6	6	7	39	6	6	2	6	20	6	6	6	6	24	143
7	6	6	6	7	5	7	44	7	5	7	19	7	7	6	6	7	7	6	46	6	7	6	6	25	7	7	7	7	28	162
6	6	6	7	6	6	7	44	6	7	6	19	7	7	5	6	6	6	5	42	6	6	5	6	23	6	7	7	7	27	155
7	7	6	7	6	2	6	41	7	7	7	21	6	6	6	6	6	6	6	42	5	6	5	5	21	5	7	5	6	23	148
5	6	6	6	5	5	6	39	6	7	6	19	5	6	6	7	7	6	7	44	5	6	7	7	25	6	7	6	7	26	153
6	6	6	7	6	5	6	42	5	7	6	18	7	5	6	7	6	6	6	43	6	6	5	5	22	5	6	6	6	23	148
6	6	6	7	5	5	6	41	6	6	7	19	6	7	6	6	6	6	7	44	5	7	6	6	24	6	7	6	5	24	152
7	7	7	7	7	2	7	44	7	7	7	21	7	7	7	7	7	7	6	48	6	7	6	5	24	7	7	4	6	24	161
6	6	6	5	6	5	6	40	6	6	6	18	6	7	6	6	5	6	6	42	7	6	5	5	23	6	7	7	6	26	149
7	7	7	7	7	6	7	48	7	7	7	21	7	7	7	7	7	7	7	49	6	7	5	5	23	7	7	5	6	25	166
7	6	6	6	5	4	6	40	7	6	7	20	6	6	6	5	7	6	6	42	7	6	6	6	25	5	6	6	7	24	151
6	5	6	7	6	5	5	40	7	6	6	19	6	7	6	6	5	6	6	42	6	7	5	7	25	6	6	7	7	26	152
7	7	6	7	6	5	6	44	7	7	6	20	7	7	7	7	6	6	6	46	6	7	6	6	25	6	7	5	7	25	160
7	7	6	6	6	5	6	43	7	6	7	20	6	7	7	6	6	6	5	43	6	6	5	6	23	6	7	6	7	26	155

Anexo 8 Base de datos de la variable satisfacción laboral.

PARTICIPANTE	DESARROLLO DE FUNCIONES						INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO					OPORTUNIDADES DE PROGRESO					REMUNERACIÓN E INCENTIVOS							
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	TOTAL
1	5	2	2	2	5	16	5	4	4	4	4	21	3	2	3	3	2	13	2	3	3	2	4	14
2	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	4	19
3	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	4	4	3	4	20
4	5	4	4	5	4	22	3	3	3	2	3	14	2	3	3	4	4	16	3	3	5	2	5	18
5	5	3	4	5	4	21	4	2	2	3	2	13	4	3	3	3	3	16	3	2	4	3	3	15
6	5	2	2	2	4	15	2	2	3	2	5	14	2	2	2	2	2	10	4	2	2	3	5	16
7	4	4	4	4	3	19	2	3	3	3	3	14	3	5	4	3	4	19	5	4	4	4	5	22
8	5	4	1	3	5	18	2	1	3	3	4	13	2	3	5	3	3	16	5	2	3	3	4	17
9	4	3	4	4	5	20	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	5	22
10	3	4	2	4	5	18	2	3	3	4	2	14	3	2	1	2	2	10	4	3	3	2	4	16
11	5	3	3	5	5	21	3	5	3	5	5	21	3	3	5	3	3	17	1	3	3	3	5	15
12	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	3	13	3	4	2	2	3	14	4	3	3	2	5	17
13	5	2	5	5	5	22	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	2	3	2	5	17
14	5	2	3	3	4	17	1	1	3	1	3	9	3	3	2	1	3	12	4	1	3	3	4	15
15	5	2	4	1	4	16	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15
16	4	4	3	2	4	17	5	2	2	2	2	13	4	4	4	5	5	22	5	4	3	4	4	20
17	5	4	4	5	4	22	4	3	3	4	3	17	3	4	4	3	4	18	5	3	3	2	4	17
18	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	5	19	4	3	4	2	5	18
19	5	4	4	4	5	22	2	2	5	2	5	16	4	4	4	5	5	22	5	4	3	5	5	22
20	4	2	3	2	3	14	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	4	16
21	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	5	20	4	5	5	5	5	24	3	4	4	4	4	19
22	3	3	4	3	3	16	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	3	13
23	5	4	5	5	5	24	4	4	5	2	5	20	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	5	20
24	3	2	3	3	3	14	2	2	3	2	2	11	3	2	2	2	3	12	3	2	2	3	3	13
25	3	4	5	5	5	22	2	4	4	2	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	2	3	5	16
26	3	3	2	3	3	14	2	1	3	3	3	12	3	3	1	2	2	11	3	2	3	2	3	13
27	5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	5	20	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22
28	5	4	4	5	5	23	4	3	4	4	5	20	3	4	3	4	5	19	4	3	3	4	5	19
29	5	3	4	5	5	22	4	3	4	4	5	20	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18

INTERRELACION CON LOS COMPANEROS DE TRABAJO						AMBIENTE DE TRABAJO					SEGURIDAD OCUPACIONAL					BIENESTAR DEL PERSONAL					INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES								
21	22	23	24	25	TOTAL	26	27	28	29	30	TOTAL	31	32	33	34	35	TOTAL	36	37	38	39	40	TOTAL	41	42	43	44	45	TOTAL
3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	4	24	4	3	1	1	2	11	1	1	1	1	2	6
4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	4	17	4	4	3	4	2	17	3	3	1	1	1	9	1	1	1	3	3	9
4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	4	22	3	4	4	1	4	16	4	5	4	2	5	20
4	4	4	4	5	21	5	5	3	4	3	20	5	5	3	3	1	17	4	5	2	1	2	14	2	2	1	4	5	14
3	3	3	3	3	15	4	2	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	4	3	3	1	3	14	1	2	1	1	3	8
3	2	4	2	5	16	5	2	4	2	5	18	2	2	4	2	4	14	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	2	7
4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	4	20	3	4	1	2	4	14	4	4	4	4	4	20
4	3	1	3	5	16	4	4	5	4	3	20	4	4	5	5	1	19	1	5	2	1	3	12	1	2	1	5	4	13
5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	4	18	2	4	4	3	4	17	4	3	4	3	3	17	2	1	2	2	3	10	2	2	1	2	3	10
5	5	3	2	3	18	3	3	3	3	3	15	1	3	3	5	3	15	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	5
3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	2	16	3	3	2	3	2	13	1	3	2	4	3	13
5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	2	20	4	4	1	3	4	16	3	4	1	3	3	14	2	1	1	4	4	12
2	3	2	3	3	13	5	1	1	1	5	13	4	4	2	1	1	12	1	2	1	1	1	6	2	1	1	5	3	12
4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	5	22	1	3	1	1	3	9
4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	3	4	4	1	4	16	3	4	3	3	5	18
3	3	3	2	4	15	4	4	5	4	5	22	4	3	4	4	4	19	1	2	3	2	1	9	1	2	2	2	4	11
4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	4	20	5	4	3	3	3	18	2	4	1	1	2	10	1	2	2	2	4	11
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22	1	4	1	1	1	8	2	3	2	2	5	14
3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	2	3	2	3	13	2	3	2	1	2	10	1	2	1	1	2	7
4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	1	4	1	1	2	9	1	1	2	2	3	9
3	2	2	2	3	12	4	2	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	2	3	2	1	1	9	2	2	1	2	2	9
4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	4	22	4	4	3	3	3	17	2	2	1	1	1	7	2	3	2	1	4	12
3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	3	14	3	3	2	2	3	13	3	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	8
5	5	5	5	5	25	5	3	3	4	3	18	3	3	3	3	2	14	1	3	1	1	1	7	2	2	1	1	4	10
3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	2	2	1	1	1	7	2	1	2	1	3	9
4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	3	2	1	1	2	9	2	2	1	2	4	11
4	3	4	5	5	21	4	4	3	4	3	18	5	5	4	4	4	22	3	4	1	1	1	10	2	3	2	3	5	15
4	3	4	5	5	21	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	3	4	1	1	1	10	2	3	2	3	4	14

*Anexo 9 Encuesta de capacidad de resiliencia y satisfacción laboral trabajada en SPSS STATISTICS 22.*

BD RES -SAST.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 66 de 66 variables

	Y1_DF	Y2_IJI	Y3_OP	Y4_RI	Y5_ICT	Y6_AT	Y7_SO	Y8_BP	Y9_IM	Y	X1_P	X2_SBS	X3_C	X4_E	X5_AUM
1	16,00	21,00	13,00	14,00	17,00	19,00	24,00	11,00	6,00	141,00	41,00	18,00	43,00	22,00	26,00
2	19,00	17,00	15,00	19,00	17,00	17,00	17,00	9,00	9,00	139,00	41,00	18,00	41,00	21,00	23,00
3	22,00	24,00	23,00	20,00	23,00	23,00	22,00	16,00	20,00	193,00	41,00	19,00	47,00	26,00	24,00
4	22,00	14,00	16,00	18,00	21,00	20,00	17,00	14,00	14,00	156,00	43,00	19,00	47,00	26,00	26,00
5	21,00	13,00	16,00	15,00	15,00	15,00	17,00	14,00	8,00	134,00	33,00	21,00	43,00	21,00	25,00
6	15,00	14,00	10,00	16,00	16,00	18,00	14,00	6,00	7,00	115,00	28,00	16,00	34,00	18,00	25,00
7	19,00	14,00	19,00	22,00	23,00	20,00	20,00	14,00	20,00	171,00	42,00	19,00	45,00	24,00	26,00
8	18,00	13,00	16,00	17,00	16,00	20,00	19,00	12,00	13,00	144,00	38,00	16,00	43,00	23,00	21,00
9	20,00	21,00	22,00	22,00	23,00	20,00	20,00	16,00	19,00	183,00	46,00	19,00	45,00	24,00	25,00
10	18,00	14,00	10,00	16,00	18,00	17,00	17,00	10,00	10,00	130,00	45,00	20,00	48,00	27,00	26,00
11	21,00	21,00	17,00	15,00	18,00	15,00	15,00	10,00	6,00	137,00	45,00	19,00	41,00	24,00	16,00
12	14,00	13,00	14,00	17,00	16,00	17,00	16,00	13,00	13,00	133,00	43,00	20,00	45,00	24,00	24,00
13	22,00	23,00	22,00	17,00	22,00	20,00	16,00	14,00	12,00	168,00	36,00	12,00	43,00	24,00	28,00
14	17,00	9,00	12,00	15,00	13,00	13,00	12,00	6,00	12,00	109,00	45,00	21,00	43,00	21,00	24,00
15	16,00	17,00	16,00	15,00	16,00	19,00	25,00	22,00	9,00	155,00	43,00	20,00	44,00	23,00	25,00
16	17,00	13,00	22,00	20,00	22,00	22,00	20,00	16,00	18,00	170,00	42,00	18,00	39,00	20,00	24,00
17	22,00	17,00	18,00	17,00	15,00	22,00	19,00	9,00	11,00	150,00	44,00	19,00	46,00	25,00	28,00
18	19,00	17,00	19,00	18,00	20,00	20,00	18,00	10,00	11,00	152,00	44,00	19,00	42,00	23,00	27,00
19	22,00	16,00	22,00	22,00	25,00	22,00	22,00	8,00	14,00	173,00	41,00	21,00	42,00	21,00	23,00
20	14,00	12,00	12,00	16,00	16,00	16,00	13,00	10,00	7,00	116,00	39,00	19,00	44,00	25,00	26,00
21	20,00	20,00	24,00	19,00	22,00	21,00	24,00	9,00	9,00	168,00	42,00	18,00	43,00	22,00	23,00
22	16,00	13,00	14,00	13,00	12,00	15,00	12,00	9,00	9,00	113,00	41,00	19,00	44,00	24,00	24,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BD RES -SAST.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 66 de 66 variables

	JM	X	SEXO	EDAD	ESTADO_CIVIL	Antiguedad_Laboral	Tipo_de_Trabajo	XP	XSBS	XC	XE	XAUM	DF	IJI
1	,00	150,00	2,00	2,00	4,00	1,00	2,00	3	3	3	2	3	2	3
2	,00	144,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3	3	2	2	3	3	3
3	,00	157,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3	3	3	3	3	3	3
4	,00	161,00	2,00	4,00	5,00	3,00	1,00	3	3	3	3	3	3	2
5	,00	143,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2	3	3	2	3	3	2
6	,00	121,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2	2	2	2	3	2	2
7	,00	156,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3	3	3	3	3	3	2
8	,00	141,00	2,00	3,00	2,00	4,00	1,00	3	2	3	3	2	2	2
9	,00	159,00	2,00	2,00	4,00	1,00	2,00	3	3	3	3	3	3	3
10	,00	166,00	2,00	1,00	4,00	1,00	2,00	3	3	3	3	3	2	2
11	,00	145,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3	3	2	3	2	3	3
12	,00	156,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3	3	3	3	3	2	2
13	,00	143,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2	2	3	3	3	3	3
14	,00	154,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3	3	3	2	3	2	2
15	,00	155,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3	3	3	3	3	2	3
16	,00	143,00	2,00	4,00	2,00	4,00	1,00	3	3	2	2	3	2	2
17	,00	162,00	2,00	3,00	4,00	4,00	1,00	3	3	3	3	3	3	3
18	,00	155,00	2,00	3,00	1,00	4,00	1,00	3	3	3	3	3	3	3
19	,00	148,00	2,00	5,00	1,00	4,00	1,00	3	3	3	2	3	3	2
20	,00	153,00	2,00	2,00	4,00	2,00	1,00	3	3	3	3	3	2	2
21	,00	148,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3	3	3	2	3	3	3
22	,00	152,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3	3	3	3	3	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BD RES -SAST.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 66 de 66 variables

		OP	RI	ICT	AT	SO	BP	IM	XT	YT	X01P	X1P	X2P	X3P
1	3	2	2	2	3	3	2	2	150,00	141,00	5	6,00	7,00	7,00
2	3	2	3	2	2	2	2	2	144,00	139,00	5	6,00	7,00	6,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	157,00	145,00	5	7,00	5,00	6,00
4	2	2	3	3	3	2	3	3	161,00	156,00	6	7,00	7,00	7,00
5	2	2	2	2	2	2	3	2	143,00	134,00	3	1,00	1,00	7,00
6	2	2	2	2	3	2	2	2	121,00	115,00	2	2,00	5,00	6,00
7	2	3	3	3	3	3	3	3	156,00	141,00	6	7,00	7,00	5,00
8	2	2	2	2	3	3	2	3	141,00	132,00	5	5,00	5,00	7,00
9	3	3	3	3	3	3	3	3	159,00	144,00	7	7,00	7,00	6,00
10	2	2	2	2	2	2	2	2	166,00	130,00	7	7,00	7,00	5,00
11	3	3	2	2	2	2	2	2	145,00	137,00	7	7,00	7,00	7,00
12	2	2	2	2	2	2	2	3	156,00	133,00	6	7,00	7,00	7,00
13	3	3	2	3	3	2	3	2	143,00	123,00	4	6,00	6,00	6,00
14	2	2	2	2	2	2	2	2	154,00	109,00	7	7,00	7,00	6,00
15	3	2	2	2	3	3	3	2	155,00	145,00	6	7,00	6,00	6,00
16	2	3	3	3	3	3	3	3	143,00	141,00	6	7,00	7,00	6,00
17	3	3	2	2	3	3	2	2	162,00	150,00	6	7,00	6,00	6,00
18	3	3	3	3	3	2	2	2	155,00	152,00	6	6,00	6,00	6,00
19	2	3	3	3	3	3	2	3	148,00	141,00	5	7,00	7,00	6,00
20	2	2	2	2	2	2	2	2	153,00	116,00	5	5,00	6,00	6,00
21	3	3	3	3	3	3	2	2	148,00	134,00	6	6,00	6,00	6,00
22	2	2	2	2	2	2	2	2	152,00	113,00	5	6,00	6,00	6,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BD RES -SAST.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 66 de 66 variables

	X3P	X4P	X5P	X6P	X7P	X8SBS	X9SBS	X10SBS	X11C	X12C	X13C	X14C	X15C	X16C	X17C	X18E
1	7,00	6,00	7,00	2,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00
2	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00
3	6,00	7,00	7,00	2,00	7,00	7,00	7,00	5,00	7,00	7,00	7,00	7,00	5,00	7,00	7,00	6,00
4	7,00	7,00	5,00	3,00	7,00	5,00	7,00	7,00	7,00	7,00	5,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
5	7,00	6,00	6,00	5,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	3,00
6	6,00	6,00	1,00	3,00	5,00	5,00	6,00	5,00	2,00	2,00	5,00	6,00	6,00	6,00	7,00	5,00
7	5,00	7,00	5,00	4,00	7,00	6,00	7,00	6,00	7,00	5,00	7,00	7,00	6,00	7,00	6,00	5,00
8	7,00	6,00	7,00	1,00	7,00	7,00	7,00	2,00	5,00	5,00	7,00	5,00	7,00	7,00	7,00	5,00
9	6,00	7,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00
10	5,00	7,00	7,00	6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	6,00
11	7,00	7,00	5,00	5,00	7,00	7,00	7,00	5,00	7,00	1,00	7,00	7,00	5,00	7,00	7,00	5,00
12	7,00	7,00	7,00	2,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00	6,00	7,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00
13	6,00	5,00	6,00	1,00	6,00	1,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	6,00
14	6,00	7,00	5,00	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	5,00	7,00	5,00	6,00	7,00	6,00	4,00
15	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00
16	6,00	6,00	7,00	2,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	2,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00
17	6,00	6,00	7,00	5,00	7,00	7,00	5,00	7,00	7,00	7,00	6,00	6,00	7,00	7,00	6,00	6,00
18	6,00	7,00	6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	6,00	7,00	7,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00
19	6,00	7,00	6,00	2,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00
20	6,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	7,00	6,00	5,00	6,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00	5,00
21	6,00	7,00	6,00	5,00	6,00	5,00	7,00	6,00	7,00	5,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00
22	6,00	7,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	5,00
23	7,00	7,00	7,00	2,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	6,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BD RES -SAST.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 66 de 66 variables

	X18E	X19E	X20E	X21E	X22AUM	X23AUM	X24AUM	X25AUM	XTOT	YTOT	YTOTAL	var	var	var	var
1	5,00	6,00	5,00	6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	5	2	3				
2	5,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5	2	3				
3	6,00	7,00	6,00	7,00	6,00	7,00	6,00	5,00	6	3	3				
4	7,00	7,00	5,00	7,00	7,00	7,00	5,00	7,00	7	3	3				
5	3,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	4	2	3				
6	5,00	5,00	5,00	3,00	6,00	7,00	5,00	7,00	2	2	2				
7	5,00	7,00	6,00	6,00	7,00	7,00	6,00	6,00	6	3	3				
8	5,00	6,00	5,00	7,00	5,00	7,00	2,00	7,00	4	2	3				
9	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	7	3	3				
10	6,00	7,00	7,00	7,00	6,00	7,00	6,00	7,00	7	2	2				
11	5,00	7,00	7,00	5,00	7,00	7,00	1,00	1,00	5	2	3				
12	6,00	7,00	5,00	6,00	7,00	7,00	4,00	6,00	6	2	3				
13	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	4	3	2				
14	4,00	7,00	5,00	5,00	5,00	7,00	5,00	7,00	6	2	2				
15	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6	3	3				
16	6,00	6,00	2,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	4	3	3				
17	6,00	7,00	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7	3	3				
18	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6	3	3				
19	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	7,00	5,00	6,00	5	3	3				
20	5,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00	6,00	7,00	6	2	2				
21	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5	3	3				
22	5,00	7,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	5,00	6	2	2				
23	6,00	7,00	6,00	5,00	7,00	7,00	4,00	6,00	7	3	3				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Anexo 10 Prueba de Normalidad.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PERSEVERANCIA	,873	29	,002
SENTIRSE BIEN SOLO	,804	29	,000
CONFIANZA	,924	29	,038
ECUANIMIDAD	,955	29	<b>,249</b>
ACEPTACIÓN DE UNO MISMO	,816	29	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,954	29	<b>,235</b>

*Nota:* Datos extraídos del programa SPSS 22.

Según prueba de normalidad para  $\text{sig} < 0,05$  se usará el coeficiente Rho Spearman para el análisis correlacional del estudio.

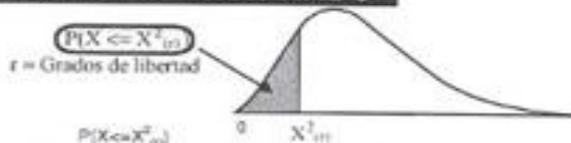
*Anexo 11 Análisis correlacional.*

Coefficiente	Interpretación
0	Relación nula
0 – 0,2	Relación muy baja
0,2 – 0,4	Relación baja
0,4 – 0,6	Relación moderada
0,6 – 0,8	Relación alta
0,8 - 1	Relación muy alta
1	Relación perfecta

*Nota:* Adaptado al libro de Hernández et al (2014).

Anexo 12 Tabla del Chi-cuadrado.

2.6 DISTRIBUCIÓN ACUMULADA CHI CUADRADO



	P(X ≤ X <sup>2</sup> <sub>(α)</sub> )									
	0.995	0.99	0.98	0.975	0.95	0.9	0.8	0.75	0.7	0.6
1	0.00004	0.0002	0.0006	0.0010	0.0039	0.0158	0.6042	0.1015	0.1485	0.2750
2	0.01002	0.0201	0.0404	0.0506	0.1026	0.2107	0.4463	0.5754	0.7133	1.0217
3	0.07172	0.1148	0.1848	0.2156	0.3518	0.5844	1.0052	1.2125	1.4237	1.8902
4	0.20698	0.2971	0.4294	0.4844	0.7107	1.0636	1.6488	1.9226	2.1947	2.7528
5	0.41175	0.5543	0.7519	0.8312	1.1455	1.6103	2.3425	2.6746	2.9999	3.6555
6	0.57573	0.6721	0.9344	1.0373	1.4354	2.2041	3.0701	3.4546	3.8276	4.5702
7	0.98925	1.2390	1.5843	1.6899	2.1673	2.8331	3.8223	4.2549	4.6713	5.4932
8	1.34440	1.6465	2.0325	2.1797	2.7326	3.4895	4.5936	5.0706	5.5274	6.4226
9	1.73491	2.0879	2.5324	2.7004	3.3251	4.1682	5.3601	5.8968	6.3933	7.3570
10	2.15585	2.5582	3.0591	3.2470	3.9403	4.8652	6.1791	6.7372	7.2672	8.2955
11	2.60320	3.0535	3.6087	3.8157	4.5748	5.5778	6.9687	7.5641	8.1479	9.2373
12	3.07379	3.5706	4.1783	4.4038	5.2260	6.3038	7.8073	8.4384	9.0343	10.182
13	3.56504	4.1069	4.7654	5.0087	5.8919	7.0415	8.6339	9.2991	9.9257	11.129
14	4.07466	4.6604	5.3582	5.6287	6.5706	7.7895	9.4673	10.165	10.821	12.078
15	4.60087	5.2294	5.9849	6.2621	7.2609	8.5488	10.307	11.037	11.721	13.030
16	5.14216	5.8122	6.6142	6.9077	7.9616	9.3122	11.152	11.912	12.624	13.983
17	5.69727	6.4077	7.2550	7.5642	8.6718	10.085	12.002	12.792	13.531	14.937
18	6.26477	7.0149	7.9062	8.2307	9.3904	10.865	12.857	13.675	14.440	15.893
19	6.8439	7.6327	8.5670	8.9085	10.1170	11.651	13.716	14.562	15.352	16.850
20	7.4338	8.2604	9.2367	9.5908	10.8508	12.443	14.578	15.452	16.266	17.809
21	8.0336	8.8972	9.9145	10.2829	11.5913	13.240	15.445	16.344	17.182	18.768
22	8.6427	9.5425	10.6000	10.9823	12.3380	14.041	16.314	17.240	18.101	19.729
23	9.2604	10.1957	11.2926	11.6885	13.0905	14.848	17.187	18.137	19.021	20.690
24	9.8862	10.8563	11.9918	12.4011	13.8484	15.659	18.062	19.037	19.943	21.652
25	10.5196	11.5240	12.6973	13.1197	14.6114	16.473	18.940	19.939	20.867	22.616
26	11.1602	12.1982	13.4086	13.8439	15.3792	17.292	19.820	20.843	21.782	23.579
27	11.8077	12.8785	14.1254	14.5734	16.1514	18.114	20.703	21.749	22.719	24.544
28	12.4613	13.5647	14.8475	15.3079	16.9279	18.939	21.588	22.657	23.647	25.509
29	13.1211	14.2564	15.5745	16.0471	17.7084	19.768	22.475	23.567	24.577	26.475
30	13.7887	14.9535	16.3062	16.7908	18.4927	20.599	23.364	24.478	25.508	27.442
31	14.4577	15.6555	17.0423	17.5387	19.2806	21.434	24.255	25.390	26.440	28.409
32	15.1340	16.3622	17.7827	18.2908	20.0719	22.271	25.148	26.304	27.373	29.376
33	15.8152	17.0736	18.5271	19.0467	20.8665	23.110	26.042	27.219	28.307	30.344
34	16.5013	17.7891	19.2754	19.8052	21.6643	23.952	26.935	28.136	29.242	31.313
35	17.1917	18.5089	20.0274	20.5664	22.4650	24.797	27.838	29.054	30.178	32.282
36	17.8868	19.2326	20.7829	21.3359	23.2686	25.643	28.735	29.973	31.115	33.252
37	18.5859	19.9603	21.5419	22.1056	24.0749	26.492	29.635	30.893	32.053	34.222
38	19.2886	20.6914	22.3040	22.8785	24.8839	27.343	30.537	31.815	32.992	35.192
39	19.9958	21.4261	23.0693	23.6543	25.6954	28.196	31.441	32.737	33.932	36.163
40	20.7066	22.1642	23.8376	24.4331	26.5093	29.051	32.345	33.660	34.872	37.134
41	21.4208	22.9066	24.6087	25.2145	27.3256	29.907	33.251	34.585	35.813	38.105
42	22.1384	23.6501	25.3827	25.9987	28.1440	30.765	34.157	35.510	36.755	39.077
43	22.8596	24.3976	26.1594	26.7854	28.9647	31.625	35.065	36.436	37.698	40.050
44	23.5836	25.1480	26.9386	27.5745	29.7875	32.487	35.974	37.363	38.641	41.022
45	24.3110	25.9012	27.7203	28.3662	30.6123	33.350	36.884	38.291	39.585	41.995
46	25.0413	26.6572	28.5045	29.1600	31.4390	34.215	37.795	39.220	40.529	42.968
47	25.7745	27.4158	29.2910	29.9562	32.2675	35.081	38.708	40.149	41.474	43.942
48	26.5107	28.1770	30.0798	30.7545	33.0981	35.949	39.621	41.079	42.420	44.915
49	27.2494	28.9408	30.8707	31.5549	33.9303	36.818	40.534	42.010	43.366	45.889
50	27.9908	29.7067	31.6636	32.3574	34.7642	37.689	41.449	42.942	44.313	46.864
60	35.5344	37.4848	39.6904	40.4817	43.1880	46.459	50.641	52.294	53.809	56.620
80	51.1719	53.5400	56.2128	57.1532	60.3915	64.278	69.207	71.145	72.915	76.188
100	67.3275	70.0650	73.1423	74.2219	77.9294	82.358	87.945	90.133	92.129	95.806

Nota: Daza, J. Libro de tablas estadísticas (2017).

*Anexo 13 Evidencia fotográfica.*









**Fotografías tomadas en el Centro de Salud de Huaura durante la toma de encuestas al personal de enfermería.**

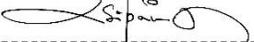
  
-----  
Lic. Cirila Margot Aguirre Ortiz  
DOCENTE UNIVERSITARIA

---

MG. AGUIRRE ORTIZ CIRILA MARGOT

**ASESORA**

**JURADO EVALUADOR**

  
Univ. Nac. José F. Sánchez Carrión  
Facultad de Medicina Humana  
  
-----  
Dr. Gustavo Augusto Sipán Valerio  
DOCENTE DNU 161

---

DR. GUSTAVO AUGUSTO SIPAN VALERIO

**PRESIDENTE**

  
-----  
JUANA OLINDA NICHÓ VARGAS  
LIC. ENFERMERIA  
C.E.P. 30483

---

LIC. NICHÓ VARGAS JUANA OLINDA

**SECRETARIA**



---

LIC. ORTIZ CHULA DARIELA

**VOCAL**