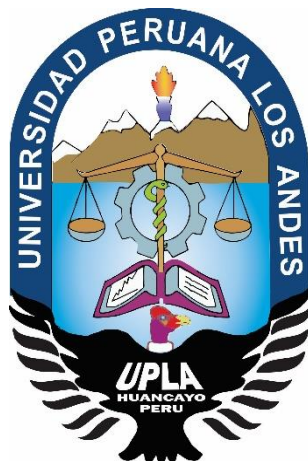


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería



TESIS

RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

- Para optar** : El título profesional de Licenciado en Enfermería
- Autoras** : Bachiller Contreras Huaman, Marcela Roxsana
Bachiller Melgar Lazo, Fiorela
- Asesor** : Mg. Rulli Huamaní Raymundo
- Línea de investigación Institucional** : Salud y gestión de la salud
- Fecha de inicio y término de la investigación** : Setiembre del 2020 / agosto de 2021

Huancayo-Perú-2022

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo a todas las enfermeras que siempre están atentas y dispuestas a acudir a sus pacientes con amor, a pesar de todas las dificultades que puedan presentarse en el camino.

Autoras.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos salud y sabiduría para el logro de nuestras metas.

Agradecemos al Director Ejecutivo de la Red de Salud Jauja por brindarnos las facilidades para realizar nuestra investigación

A todas las (os) enfermeras (os) que fueron partícipes de la presente investigación.

A nuestros docentes que siempre nos guiaron con sus conocimientos y enseñanzas a lo largo de nuestra formación

A nuestra familia, por siempre brindarnos su apoyo incondicional y encaminarnos para lograr nuestros objetivos.

Roxsana

Fiorela

INTRODUCCIÓN

La resiliencia es la capacidad de adaptarse positivamente a la adversidad al enfrentarse al estrés o a sucesos traumáticos; el medio laboral estresante al que se ven expuestas las enfermeras requiere de determinado grado de resiliencia para poder afrontarlo; Se cree que las enfermeras resilientes adoptan la actitud más conveniente y le dan un significado positivo a los eventos adversos, además hacen un uso eficiente de los recursos de los que disponen; plantean las situaciones difíciles como retos y al superarlas de forma cotidiana refuerzan su sentido de autoeficacia que les genera satisfacción con las actividades que realizan.

La satisfacción laboral se entiende como el comportamiento organizacional, que posee el trabajador hacia su empleo teniendo en cuenta factores como son la vocación, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, entre otros. Las teorías humanistas según Robbins (1998), un trabajador que se encuentra satisfecho va a cumplir con las necesidades psicológicas y sociales que requiere su empleo, en consecuencia, suelen presentar una mayor dedicación y esfuerzo en la tarea que se le encomiende. El tener una mayor satisfacción de parte de los trabajadores es algo siempre una organización va a tener como objetivo, y por consecuencia se obtendrá resultados positivos para la entidad evidenciándose con una mayor productividad, el cual conlleva al cumplimiento de metas y será de beneficio para la entidad laboral. (1)

Según Easte, las enfermeras resilientes tienen mayores niveles de satisfacción laboral, en el ámbito nacional existen pocas investigaciones donde hagan referencia a esta relación, por lo que es de mucha importancia plantear e implementar programas y/o estrategias que sirvan de apoyo para incentivar y fortalecer la resiliencia en las enfermeras y enfermeros. (2)

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021. se consideró una población de 110 enfermeras que laboran en la Red de Salud Jauja, se realizó un muestreo aleatorio simple donde se obtuvo una muestra de 67 enfermeras.; a las cuales se les aplicó la “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young” y el “Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería”. Asimismo, se procedió a realizar el cálculo del coeficiente de correlación “r” de Pearson con los resultados que se obtuvieron para determinar el grado de relación que existe entre las variables estudiadas.

El trabajo presenta cinco capítulos. En la parte I, se expone el problema que ha conllevado a plantear dicho estudio. En la parte II, se hace referencia a los antecedentes internacionales y nacionales que nos ayudaron a fundamentar la investigación. En la parte III, se realizó la formulación de la hipótesis y la operacionalización de las variables. En la parte IV, se estableció la parte metodológica para poder realizar la comprobación de la hipótesis y poder corroborar los objetivos planteados. Finalmente, en la parte V, se planteó los resultados y discusión de la investigación. Asimismo, el estudio presenta las referencias bibliográficas consultadas y los anexos respectivos.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN.....	iv
CONTENIDO.....	vi
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema	21
1.3. Formulación del problema.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.3.1. Problema general	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.3.2. Problemas específicos.....	22
1.4. Justificación.....	23
1.4.1. Social	23
1.4.2. Teórica.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.4.3. Metodológica.....	24
1.5. Objetivos.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.5.1. Objetivo general	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.5.2. Objetivos específicos.....	24
CAPÍTULO II MARCO TEORICO	26
2.1. Antecedentes de estudio	26

Internacionales.....	26
Nacionales	29
2.2. Bases teóricas o científicas	32
2.2.1. Resiliencia	¡Error! Marcador no definido.
Pilares de la resiliencia	32
Resiliencia en enfermería	338
Ecuanimidad	38
Sentirse bien en soledad	41
Confianza personal	42
Perseverancia	¡Error! Marcador no definido.
Satisfacción laboral de enfermería	¡Error! Marcador no definido.
Desarrollo de funciones	49
Interacción con el jefe inmediato.....	51
Oportunidades de progreso	52
Remuneraciones e incentivos	54
Interrelación con los compañeros de trabajo	55
Ambiente de trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Seguridad ocupacional.....	61
Bienestar personal.....	64
Infraestructura y/o materiales	67
2.3. Marco conceptual	70
CAPÍTULO III HIPÓTESIS	74
3.1. Hipótesis general	74
3.2. Hipótesis específicas.....	74

3.3. Variables de estudio.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3.1. Operacionalización de variables	76
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	80
4.1. Método de investigación.....	80
4.2. Tipo de investigación.....	81
4.3. Nivel de la investigación.....	82
4.4. Diseño de la investigación	82
4.5. Población y muestra.....	83
4.5.1. Población	83
4.5.1.1. Criterios de inclusión.....	83
4.5.1.2. Criterios de exclusión	83
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	85
4.6.1. Para valorar la resiliencia en las enfermeras	85
4.6.2. Para valorar la satisfacción laboral en enfermería.....	89
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	89
4.7.1. Procesamiento descriptivo de datos.....	89
4.7.2. Procesamiento inferencial de datos	89
4.7.3. Procedimiento a seguir para probar las hipótesis	90
4.8. Aspecto éticos de la investigación	90
CAPÍTULO V RESULTADOS	936
5.1. Descripción de los resultados	93
5.1.1. Características generales de las enfermeras de la Red de Salud Jauja	93
a. Edad.....	93
b. Estado civil.....	94

c. Otra ocupación	95
d. Estudios de especialidad o posgrado	96
e. Tiempo de servicio	97
f. Número de hijos	99
5.1.2. Características generales de la resiliencia	100
a. Resiliencia en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	100
b. Dimensión regocijo personal en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	101
c. Dimensión ecuanimidad en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	102
d. Dimensión confianza personal en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	104
e. Dimensión perseverancia en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	105
5.1.3. Características generales de satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	106
a. Satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	106
5.2. Contrastación de la hipótesis	107
5.2.1. Prueba de normalidad	107
5.2.2. Correlación entre la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	108
5.2.4. Correlación entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	116
5.2.5. Correlación entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	119
5.2.6. Correlación entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	123

5.2.7. Correlación entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021	126
CONCLUSIONES.....	138
RECOMENDACIONES	139
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	141
ANEXOS.....	148

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Categorías diagnósticas de la resiliencia	93
Tabla 2: Categorías de satisfacción laboral	93
Tabla 3: Edad de las enfermeras	93
Tabla 4: Estado civil de las enfermeras	94
Tabla 5: Otra ocupación laboral de las enfermeras	109
Tabla 6: Estudios de especialidad o posgrado de las enfermeras	96
Tabla 7: Tiempo de servicio de las enfermeras	111
Tabla 8: Número de hijos de las enfermeras	99
Tabla 9: Resiliencia en enfermeras	100
Tabla 10: Regocijo personal en enfermeras	101
Tabla 11: Ecuanimidad en enfermeras	102
Tabla 12: Sentirse bien en soledad en enfermeras	103
Tabla 13: Confianza personal en enfermeras	104
Tabla 14: Perseverancia en enfermeras	105
Tabla 15: Satisfacción laboral en enfermeras	106
Tabla 16: Prueba de normalidad para los datos consolidados de resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras	108

Tabla 17: Relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras	109
Tabla 18: Relación entre la dimensión regocijo personal y satisfacción laboral en enfermeras	112
Tabla 19: Relación entre la dimensión ecuanimidad y satisfacción laboral en enfermeras	116
Tabla 20: Relación entre la dimensión sentirse bien en soledad y satisfacción laboral en enfermeras	120
Tabla 21: Relación entre la dimensión confianza personal y satisfacción laboral en enfermeras	123
Tabla 22: Relación entre la dimensión perseverancia y satisfacción laboral en enfermeras	127

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Edad de las enfermeras	94
Figura 2: Estado civil de las enfermeras	94
Figura 3: Otra ocupación laboral de las enfermeras	96
Figura 4: Estudios de especialidad o posgrado de las enfermeras	97
Figura 5: Tiempo de servicio de las enfermeras	98
Figura 6: Número de hijos de las enfermeras	99
Figura 7: Nivel de resiliencia en enfermeras	100
Figura 8: Regocijo personal en enfermeras	101
Figura 9: Ecuanimidad en enfermeras	102
Figura 10: Sentirse bien en soledad en enfermeras	103
Figura 11: Confianza personal en enfermeras	104
Figura 12: Perseverancia en enfermeras	105
Figura 13: Satisfacción laboral en enfermeras	106

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021. Es un estudio descriptivo, correlacional, de corte transversal, con una población de 110 enfermeras y una muestra de 67 enfermeras, que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión requeridos en el estudio. Para medir la resiliencia se aplicó la “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young” y para medir el nivel de satisfacción se utilizó el “Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería” Para realizar la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba a estadística de “r” de Pearson. El resultado obtenido fue que, existe una correlación positiva entre la resiliencia y la satisfacción laboral ($r = 0,431$; nivel de significancia es de 0.000). En conclusión, podemos decir que mientras mayor resiliencia presentan las enfermeras existirá una mayor satisfacción laboral. Por lo tanto, se recomienda desarrollar estrategias que permitan mejorar la capacidad de resiliencia obtener y una mayor satisfacción laboral para beneficio del trabajador, institución y población.

PALABRAS CLAVES: Resiliencia, satisfacción laboral, regocijo personal, ecuanimidad, perseverancia, enfermería

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between resilience and job satisfaction in nurses from the Jauja Health Network in 2020-2021. It is a descriptive, correlational, cross-sectional study, with a population of 110 nurses and a sample of 67 nurses, who met the inclusion and exclusion criteria required in the study. To measure resilience, the "Wagnild and Young Resilience Scale" was applied and to measure the level of satisfaction, the "Nursing Job Satisfaction Questionnaire" was used. To test the hypothesis, the "r" statistical test was used. Pearson's. The result obtained was that there is a positive correlation between resilience and job satisfaction ($r=0.431$; level of significance is 0.000). In conclusion, we can say that the greater the resilience of the nurses, the greater the job satisfaction. Therefore, it is recommended to develop strategies that improve the resilience capacity and obtain greater job satisfaction for the benefit of the worker, institution and population.

KEY WORDS: Resilience, job satisfaction, personal joy, equanimity, perseverance, nursing

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La resiliencia es la capacidad que posee la enfermera para responder a las agitadas demandas laborales diarias de forma exitosa, es la aptitud de adaptarse de forma positiva a condiciones laborales difíciles y salir victoriosa; la resiliencia es una habilidad que se puede desarrollar con la práctica, se pueden adoptar hábitos y aprender estrategias efectivas para reducir la vulnerabilidad al estrés y el impacto de la adversidad. **(1)** Dado que la enfermera siempre está expuesta a situaciones estresantes como ver a las personas sufrir de dolor, padecer alguna enfermedad hasta incluso verlas morir, requieren la capacidad de resiliencia. **(2)** La resiliencia es fundamental en la enfermería porque debe de afrontar un contexto laboral desfavorable por la sobrecarga laboral existente, además percibe bajos salarios y siempre confronta presiones de tiempo, el trabajo es intenso y agotador, el periodo para descansar y comer

es corto, el trabajo de las enfermeras pocas veces son bien reconocidas y las opciones para el desarrollo profesional son limitadas, además la presencia de conflictos interpersonales en el trabajo son frecuentes. (3)

La satisfacción laboral son los sentimientos positivos que tienen la enfermera hacia su trabajo, también representa la medida en que las expectativas laborales coinciden con los beneficios reales, es el sentido de logro y éxito de la enfermera en el trabajo; implica hacer un trabajo que se disfruta, hacerlo bien y ser recompensado por el esfuerzo; involucra tener entusiasmo y felicidad con el trabajo. Cuando las enfermeras son resilientes pueden afrontar con éxito las demandas estresantes que implica el ejercicio profesional y luego tener satisfacción laboral al vivenciar sentimientos positivos de agrado y conformidad por los resultados obtenidos con su trabajo. (4)

Por ello, podemos pensar que, entre la resiliencia y la satisfacción laboral pudiera haber algún tipo de asociación, debido a que, la resiliencia contribuye que las enfermeras puedan mitigar la angustia moral y el agotamiento; desarrollar habilidades que le ayuden a resolver problemas o participar activamente en el trabajo, también a adoptar pensamientos que hagan que disminuya el impacto de las experiencias traumáticas; la resiliencia interna le asigna sentido, propósito a la vida; y unido con la satisfacción laboral nos puede conducir a un estado emocional positivo que va a provenir de una percepción favorable de la experiencias vividas en la labor de las enfermeras. (5)

En el 2019, Connors C, Dukhanin V, March A y Parks J, en una investigación realizada en Baltimore, EEUU, encuentran que un mejor nivel de resiliencia en las

enfermeras mejora la satisfacción laboral; esta relación responde a la adaptación exitosa de la enfermera a las condiciones adversas del trabajo por su capacidad para afrontar de forma correcta las situaciones arduas y dificultosas que se suscitan en los establecimientos de salud; esta aptitud refuerza su sentido autoeficacia y la hace sentir satisfecha con el trabajo que realiza. (6)

En el 2018, Jeong L, en un estudio realizado en Seúl, Corea del Sur, halla que el incremento de la resiliencia impacta en una mejora de la satisfacción laboral, la resiliencia en las enfermeras es una cualidad necesaria para superar a las adversidades en el lugar de trabajo, la resiliencia genera fortalezas personales para imponerse a los desafíos que representa ciertos tipos de atención de enfermería, la resiliencia protege contra el estrés relacionado con el trabajo y es un componente crucial para el bienestar de las enfermeras y la conservación de su salud mental y física; la resiliencia se asocia con la satisfacción laboral ya que puede convertir a las condiciones laborales hostiles en retos profesionales que requieren habilidades específicas; cuando los retos son superados por la enfermera se genera gran satisfacción con el trabajo realizado. (7)

En el 2015, Itzhaki M, Peles A, Kostistky H, en una investigación realizada en Hefer, Israel, hallan que la resiliencia está fuertemente asociado a la satisfacción laboral, la resiliencia de la enfermera le da la aptitud para percibir y responder con precisión en las situaciones estresantes, la falta de resiliencia puede llevar fácilmente a la enfermera al agotamiento y la consiguiente insatisfacción laboral. Las enfermeras resilientes buscan lo mejor de situaciones desagradables y se benefician de la visión positiva con un realismo duro, al mirar la realidad, se entrenan y se preparan para actuar de una manera que les permita aguantar, sobrevivir y superar las circunstancias.

El éxito en escenarios hostiles genera satisfacción laboral al reforzar la autoestima profesional. **(8)**

En el 2018, Ramalisa R, Plessis E, Koen M, en una investigación realizada en North-West, South Africa, evidencian que la resiliencia es un predictor significativo de la satisfacción laboral en enfermería, las enfermeras resilientes diseñan construcciones sobre sus experiencias críticas asignándoles un significado constructivo; ven oportunidades de aprendizaje en lugar de problemas y construyen puentes hacia un futuro mejor construido, crean objetivos concretos para sí mismas para superar las carencias del momento. La capacidad de afrontamiento puede ser entrenada en enfermería, se puede aprender cómo construir un significado al estresante trabajo cotidiano; es común que las dificultades siempre sean las mismas y las enfermeras que ya han adoptado y desarrollado técnicas y estrategias para afrontar situaciones difíciles pueden salir triunfantes de las dificultades y estar satisfechas con su capacidad para superar los eventos contradictorios. **(9)**

En el 2019, Amaral L, Jesús A, Carmo M, en un estudio realizado en Brasil, encuentra que la resiliencia en enfermería se asocia con la satisfacción laboral, las enfermeras resilientes tienen la capacidad de improvisar una solución a un problema; su característica es que atraviesan situaciones difíciles, imaginando posibilidades donde otros están confundidos. La resiliencia es una forma de enfrentar y comprender las situaciones críticas en salud, está profundamente grabado en la mente y el alma de la enfermera, las enfermeras resilientes pueden afrontar con éxito las situaciones críticas de los escenarios clínicos y se sienten más satisfechas con el trabajo que realizan. **(10)**

A nivel nacional, Meza P, en el 2019, halla que las enfermeras resilientes comparten tres rasgos: aceptan la realidad; poseen una profunda creencia de que el cuidado al paciente tiene sentido; y la habilidad para improvisar soluciones creativas; las enfermeras deben de tener la capacidad de arreglárselas con lo que esté a la mano; poseen un tipo de inventiva, la capacidad de improvisar una solución a un problema sin herramientas o materiales adecuados u obvios; las enfermeras resilientes siempre están pensando en una nueva forma de atender a los pacientes, aprovechan al máximo lo que tienen; para estas enfermeras los pequeños logros diarios con sus pacientes se constituirán en una fuente inagotable de satisfacción. (11)

Huamán en el año 2018 realizó el estudio en un hospital de la ciudad de Huancayo, donde se observó el nivel de satisfacción y la resiliencia en las enfermeras, lo que podría no guardar ninguna similitud con el estudio realizado; por los diferentes niveles de atención. En este sentido se cree que, las enfermeras que tienen el potencial de controlar su escenario laboral; puede influir en su situación, las emociones negativas son bloqueadas por la convicción que deben de actuar de manera inmediata y no hay espacio para la ira, la ansiedad, la tristeza o el cansancio; asistir al prójimo enfermo es un imperativo moral que está por encima de lo que se pueda sentir en ese momento; saber que hizo todo lo que pudo ante determinada situación es una motivo de satisfacción ya que siente que cumplió su deber, si la situación fue más adversa se auto atribuirá más mérito a sus actuaciones; en consecuencia la enfermera más resiliente siempre será la más satisfecha. (12)

En la Red de Salud Jauja se observó que la mayor cantidad de enfermeras que trabajan, se encuentran desmotivadas, insatisfechas laboralmente, sin ánimos para

realizar su labor, sin deseos de innovación ni actualización, por lo que se encuentran sujetas a al sufrimiento ajeno de los pacientes que concurren a los establecimientos de salud.

Por todo lo antes mencionado, podemos decir que la resiliencia es un problema serio en las instituciones de salud, aunado a una deficiente satisfacción laboral se podría volver una situación crítica. Es por ello que, surgen grandes interrogantes sobre la relación que existe entre la resiliencia de las enfermeras y la satisfacción laboral, por lo que en función a ellos se formuló las preguntas de investigación es la presente tesis.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Delimitación conceptual

El presente estudio presenta dos variables: resiliencia y satisfacción laboral, las cuales están caracterizadas para afrontar de forma exitosa las situaciones adversas en el trabajo cotidiano y tener mejores aptitudes adaptativas; la satisfacción laboral al percibir su trabajo como agradable y placentero.

Delimitación espacial

El estudio se realizó en las enfermeras que laboran en la Red de Salud Jauja

Delimitación temporal

La investigación se efectuó en los años 2020 y 2021, los datos fueron recolectados en los años en mención.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red e Salud de Jauja, 2020-2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia la satisfacción laboral en enfermeras de la Red e Salud de Jauja, 2020-2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red e Salud de Jauja, 2020-2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red e Salud de Jauja, 2020-2021?

1.4. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

Al término de este estudio se comprobó la correlación, entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras, el aporte que brindará el trabajo de investigación será para desarrollar futuras estrategias en el campo de la resiliencia, capacitación de afrontamiento de adversidad por parte de las enfermeras, talleres para mejorar la satisfacción laboral. En este sentido permitirá a las enfermeras adquirir habilidades de resiliencia y desarrollarlas; las que, al ser más resilientes podrán adaptarse mejor a las condiciones laborales críticas y afrontar de forma exitosa la adversidad cotidiana de los establecimientos de salud rurales; como consecuencia las enfermeras tendrán mayor satisfacción laboral, que incidirá en una mejor calidad de atención en salud de los usuarios, cumpliendo con los indicadores de la Red de Salud Jauja.

1.4.2. TEÓRICA

Al ejecutar el presente estudio, se contrastó la teoría de Boris Cyrulnik, la cual se aplica para el uso de aptitudes resilientes en las enfermeras; donde propone que: la persona resiliente adquiere recursos internos que se impregnan en el temperamento, dan un significado positivo a las situaciones adversas y desarrollan estrategias para enfrentar el entorno hostil (13). Por su parte el Ministerio de Salud durante los últimos años desarrollaron grandes esfuerzos y múltiples iniciativas para poder medir la satisfacción laboral, en este sentido llegar a estandarizar procesos de evaluación de la satisfacción. El estudio aporta datos que servirán como antecedentes en la teoría, ante determinadas situaciones del trabajo que presentan las enfermeras de la Red de Salud Jauja.

Dada esta situación no se cumplen metas trazadas, el personal trabaja de forma estresada por la misma carga laboral que tienen en el cumplimiento de sus funciones. Se pudo verificar la teoría de Boris Cyrulnik quien menciona las personas resilientes se muestran de forma positiva ante situaciones adversas.

1.4.3. METODOLÓGICA

La metodología y los instrumentos utilizados en el presente trabajo podrán emplearse en posteriores investigaciones.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.
- Establecer la relación entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.

- Establecer la relación entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.
- Establecer la relación entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.
- Establecer la relación entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red e Salud Jauja, 2020-2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Zheng Z, et. al; en el 2017, realizaron la investigación “Satisfacción laboral y resiliencia en enfermeras en psiquiatría: un estudio en el Instituto de Salud Mental, el objetivo fue establecer la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral, fue un estudio descriptivo, transversal, multivariado. Su muestra fue de 874 enfermera de los hospitales públicos de Pulau Tekong de Singapur, aplicaron la “Escala de satisfacción de McCloskey y Mueller, y la “Escala de resiliencia”. El resultado encontrado fue que existe una asociación moderada positiva y significativa entre ambas variables (r de Pearson= 0,413; p valor=0.002). Concluyeron que las enfermeras resilientes tienden a manifestar un comportamiento adaptativo, a través de la habilidad de identificar las situaciones estresantes y evaluar de manera realista su capacidad de acción y poder

resolver problemas de manera efectiva, además la enfermeras resilientes presentan un estado de ánimo positivo cuando su trabajo diario lo convierten en un reto, la cual las hará sentir satisfechas profesionalmente y poder reafirmar sus valores y vocación a su profesión. **(14)**

Tang S, Yang J, Zhou W; en el 2017, desarrollaron la investigación “Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: el efecto mediador de la afectividad positiva”, el objetivo fue establecer la relación entre la resiliencia la satisfacción laboral teniendo como mediador a la afectividad positiva. Fue un estudio observacional y transversal. Tuvo una muestra de 229 enfermeros a los que se les aplicó “Escala de resiliencia de Connor-Davidson” y la “Escala de satisfacción de McCloskey/Mueller”. El resultado que obtuvieron fue que la resiliencia psicológica se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral ($r=0,524$; $p\text{valor}<0,05$). Concluyeron que, las enfermeras resilientes tienen la capacidad de recuperarse y adaptarse fácilmente a las situaciones difíciles del trabajo, superando rápidamente las tensiones para poder tomar decisiones que permitan continuar con labor. Además, las enfermeras que tienen empatía, presentan objetivos realistas, valores éticos, convicciones van a tener una mejor satisfacción laboral. **(15)**

Hudgins T, en el 2016, investiga la “Resiliencia, satisfacción laboral y rotación anticipada en enfermeras líderes”. El objetivo fue identificar las relaciones entre resiliencia, satisfacción laboral y rotación anticipada entre las enfermeras líderes. Fue un estudio observacional, de corte transversal, multivariado, con una muestra de 89 enfermeras líderes, en hospitales de Virginia, Estados Unidos, aplicaron las escalas de resiliencia de Connor Davidson (CD-RISC) de satisfacción laboral (JS). El resultado

obtenido fue que existe relación significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral ($r= 0,510$; $p=0,002$). Concluyeron que, las enfermeras resilientes poseen una conexión emocional con la profesión, tienen la capacidad de crear situaciones favorables en su entorno laboral, un elevado nivel de flexibilidad mental, afrontan mejor los cambios que puedan haber en su vida laboral y personal, mantienen un equilibrio físico y mental, y que esas actitudes ayudan a que las enfermeras puedan tener sentimientos positivos, disfrutar de su trabajo y sentirse satisfechas laboralmente. **(16)**

Öksüz E, et. al.; en el 2018 realizó una investigación sobre “Resiliencia en enfermeras en términos de apoyo social percibido, satisfacción laboral y ciertas variables”. Su objetivo fue determinar la relación de la resiliencia con la satisfacción laboral. Fue una investigación descriptiva, transversal multivariada, se contó con una muestra de 242 enfermeras que laboran en los hospitales en Ankara, Turquía, se aplicó la “Escala de Resiliencia para Adultos (RSA)” y la “Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota (MJSS)”. Obtuvieron el resultado siguiente, que, existe relación significativa moderada entre la resiliencia y la satisfacción laboral ($r=0,411$; $pvalor=0,001$). Concluyeron que, las enfermeras poseen la capacidad de ser resilientes, por lo tanto, tienen la capacidad de recuperarse y adaptarse rápidamente a situaciones estresantes, ya que influye notablemente en la felicidad, éxito y desarrollo laboral y personal la cual eleva la satisfacción en el trabajo. **(17)**

Heather O, en el 2018, investigó “Los efectos de un Consejo Colaborativo del Sistema de Enfermeras Gerentes sobre la satisfacción laboral, la intención de abandonar y la resiliencia”. El objetivo fue establecer la asociación entre la resiliencia y la satisfacción laboral y el efecto de un consejo colaborativo sobre estas variables. Fue un

estudio cuasi experimental, con un único grupo donde se aplicó una pre y post prueba, la muestra fue de 75 enfermeras que laboraron en el establecimiento de salud de Frankfort, Estados Unidos. El resultado obtenido fue que, la resiliencia y la satisfacción laboral tienen una asociación positiva significativa y que la implementación de un consejo colaborativo aumenta siete veces más la resiliencia. Concluyó que, las enfermeras resilientes poseen una capacidad para recuperarse de una adversidad, incertidumbre, conflicto, fracaso, lo cual hace que se sientan satisfechas al realizar su trabajo. **(18)**

ANTECEDENTES NACIONALES

Alegre A, Bedregal O y Rodrich-Zegarra A.; en el 2019, realizó la investigación “Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú”, El objetivo fue determinar la relación entre la resiliencia y las dimensiones del burnout, en las enfermeras de un hospital general de Lima Metropolitana. Fue un estudio correlacional, de corte transversal, se encuestaron a 150 enfermeras con el “Inventario de Burnout de Maslach” y con la “Escala de Connor-Davidson”. Obtuvieron como resultado que, existe una relación estadísticamente significativa entre la resiliencia y el síndrome de burnout, además tuvo una relación negativa con la dimensión de desgaste emocional e indiferencia y positiva con la eficacia profesional, además encontraron diferencias estadísticamente significativas en el desgaste emocional e indiferencia según el tipo de turno y contrato laboral. En conclusión, refieren que la resiliencia y las dimensiones del burnout tienen una relación significativa. **(19)**

Vargas, V.; en el 2019, en su tesis “Relación entre factores personales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray-

Essalud-2019". Tuvo como objetivo determinar la relación que existe en los factores personales y la resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray- EsSalud. Fue un estudio cuantitativo, correlacional, descriptivo, prospectivo, de corte transversal, se entrevistó a 40 enfermeras, los instrumentos utilizados fueron una ficha de recolección de datos, la "Escala de Resiliencia" (EV-RES). El resultado obtenido fue que, el nivel de significancia en $p < 0.05$. En su conclusión llegó a determinar que los niveles de resiliencia en las enfermeras fueron alto 25%, medio 50% y bajo 25%, además, los factores personales como la edad, el estado civil, la religión, el número de hijos y el ejercicio diario, no se relacionaron con los niveles de la resiliencia. **(20)**

Levano, M., en el 2018, en su trabajo de suficiencia profesional para que opte su título profesional en Psicología titulada "Resiliencia laboral en los trabajadores de una institución educativa del Distrito de San Miguel", tuvo como objetivo determinar el nivel de resiliencia laboral y sus dimensiones en los trabajadores de una institución educativa de distrito de San Miguel. Fue una investigación de tipo descriptivo, con un diseño no experimental transeccional, fue aplicada a 30 trabajadores, mediante la muestra no probabilística de tipo censal, el instrumento utilizado fue la "Escala de Resiliencia de Wagnild y Young" (1993), adaptada por Novella (2002) en el Perú. El resultado obtenido fue, los trabajadores presentan un predominio en el nivel medio alto en resiliencia laboral, mientras que sus dimensiones el promedio es bajo, no existiendo una diferencia significativa en todos los casos. En conclusión, el nivel de resiliencia laboral en esta investigación considera un resultado medio. **(21)**

Huamaní L, Mamani J; en el 2017, realizaron una investigación sobre la “Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa - 2017”. El objetivo fue establecer la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico. Fue un estudio descriptivo, de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 enfermeras, se aplicó la “Escala de resiliencia de Wagnild y Young” y el “Cuestionario de satisfacción laboral” validado por el Ministerio de Salud (2002). El resultado obtenido fue que, existe asociación positiva y significativa entre ambas variables ($r=0,456$; $p\text{valor}=0,001$). Concluyeron que, las enfermeras que son resilientes se adaptan exitosamente a las adversidades que se presentan, además que la capacidad de resiliencia es adquirida con la experiencia y los procesos cognitivos, por lo que se sienten satisfechas con el trabajo que realizan. **(22)**

Ayllón, M., en el año 2016. Realizó una investigación titulada “Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica-2016”, tuvieron como objetivo analizar la relación entre el nivel de resiliencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, se aplicó el “Test para medir Resiliencia de Wagnild y Young” y un “Cuestionario para la evaluación del desempeño laboral”, la cual fue validado. Los resultados obtenidos fueron ($\text{sig. bilateral}=0,026$ y $\rho=0,352$). En conclusión, existió una relación directa entre ambas variables. **(23)**

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. RESILIENCIA

No existe un común acuerdo sobre el concepto de resiliencia, sin embargo, implica competencia, afrontamiento positivo y efectivo como respuesta a la adversidad. Bartelt (1996) refiere que el concepto de la resiliencia es difícil de apresar, y que esta muy relacionado con el éxito y el fracaso. Además, considera que es un rasgo psicológico, en el cual al encontrarse en una situación complicada o adversa el ego hará que siempre se trate de salir exitoso. (24)

Masten (2001) refiere que la resiliencia es un tipo de fenómeno que esta caracterizado por tener buenos resultados a pesar de las amenazas que pueda presentarse en el desarrollo o adaptación. Masten y Powell (2003) indican que la resiliencia se refiere a patrones de adaptación positiva en el contexto de riesgos o adversidades significativas.

Fergus y Zimmerman (2005), afirman que la resiliencia es el proceso de superar los efectos negativos ante la presencia o exposición de una situación de riesgo, a través del afrontamiento exitoso de las experiencias traumáticas y la prevención de trayectorias negativas que estén asociadas con el riesgo. (24)

PILARES DE LA RESILIENCIA

Los pilares de la resiliencia constituyen las bases en las cuales se fundamenta el concepto de Melillo (2007), como son: la introspección, independencia, capacidad de relacionarse, iniciativa, humor, creatividad, moralidad, autoestima consciente. (25)

RESILIENCIA EN ENFERMERÍA

La enfermera tiene que enfrentar una serie de tensiones y situaciones difíciles, ya que brindan atención diaria a personas que se encuentran en situaciones críticas y hasta fallecen. Esto pone a las enfermeras en riesgo de ansiedad, depresión, enfermedades relacionadas con el estrés e incluso agotamiento. La resiliencia se puede describir como la capacidad de recuperarse y recuperarse rápidamente de una situación difícil o desafiante. Para las enfermeras en particular, poder recuperarse con resiliencia puede equivaler a una mejor atención y mejores resultados para los pacientes, ya que las enfermeras estarán más alertas, se mantendrán positivas y practicarán una comunicación más clara que si estuvieran más estresadas. Practicar la resiliencia de manera efectiva puede ayudar a las enfermeras a ascender en los rangos de su carrera mientras disfrutan de su trabajo y pueden ejercer un buen juicio. (26)

Las enfermeras pueden aumentar su capacidad de recuperación y se sienten con energías naturales; motivadas y capaces de asumir más responsabilidades. Aquellos que son resistentes en la naturaleza generalmente tendrán un mayor sentido de autoconciencia, persistencia y la energía para sostener su mente y cuerpo. La resiliencia también se considera como parte de la base para llegar a ser emocionalmente inteligente, ya que requiere flexibilidad emocional, adaptabilidad, una perspectiva positiva y poder comunicarse con otros para una comunicación abierta. Para que las enfermeras desarrollen su capacidad de recuperación, necesitan poder tomar y mantener el control de sus

ánimos, mente y cuerpo durante todo el día. Las enfermeras deben ser capaces de amar y aceptar quiénes son como persona, y comprender lo que necesitan ser (27).

Los factores que pueden ayudar a las enfermeras a aumentar y apoyar su resiliencia son: mantener relaciones buenas y positivas, aceptar que hay circunstancias que están fuera de control, mantener el optimismo y una perspectiva esperanzadora para el futuro y sustentar una perspectiva a largo plazo. Para desarrollar y mantener la resiliencia, las enfermeras deben mantener una mente de apertura y aprendizaje, esto puede ayudar a las enfermeras a mantenerse enfocadas en el momento y a prestar atención a la situación en cuestión. Si una enfermera actúa sobre suposiciones y siente que ya sabe lo que está por suceder, es probable que cierre los ojos ante cualquier nueva posibilidad disponible (28).

Asimismo, la enfermera debe de liberarse de las emociones y sentimientos negativos para que la enfermera pueda permanecer en el momento. Las enfermeras están muy expuestas al dolor, el sufrimiento y la sensación de impotencia, por lo que poder soltarse es fundamental para desarrollar la resiliencia. También debe de ser amable y compasiva, porque fomenta el comportamiento positivo y puede ayudar a elevar el estado de ánimo en una situación de alta presión. Las enfermeras siempre deben apreciar su salud y procurar un trabajo seguro, también practicar el agradecimiento, las enfermeras pueden expandir sus mentes, ver más abundancia y oportunidades, y mantenerse optimistas. Así también mantener su autenticidad, cuando las enfermeras son

honestas y aceptan quiénes son como persona, serán más decididas en sus elecciones y tendrán una mayor probabilidad de cumplir para alcanzar sus metas personales. La autenticidad se refleja en el lugar de trabajo ya que las enfermeras podrán tener relaciones honestas con sus pacientes, quienes a su vez confiarán en ellas como sus proveedores de atención y cooperarán con los tratamientos (29).

La enfermera debe de mantenerse comprometida, estar dedicada a lo que hace y llevarlo a cabo con persistencia y paciencia, puede ayudar a otras enfermeras a terminar con su carga laboral, y además, fortalecer su creencia en sí mismas; además las enfermeras tienen una gran intuición que la utilizan para el cuidado del paciente. Al confiar en sus instintos y abrazar la fe, las enfermeras pueden desarrollar su confianza y no solo ser resistentes, sino también ingeniosas y obtener el conocimiento de que son capaces. La enfermera debe de mantenerse fuerte y segura en el cuerpo, la mente y el espíritu y aumentar la productividad, las relaciones laborales y los niveles de energía. Las enfermeras pueden desarrollar su capacidad de resiliencia y prosperar tanto en su vida profesional como personal (30).

Las dimensiones de resiliencia según Wagnild y Young son: el regocijo personal, ecuanimidad, sentirse bien en soledad, confianza personal perseverancia. Asimismo, dichos autores refieren que la resiliencia es una característica de la personalidad en la que se tiene que equilibrar el efecto negativo del estrés y fomentar la adaptación. (31)

REGOCIJO PERSONAL

El significado en la vida amortigua el efecto negativo de las adversidades, el significado en la vida compensa el impacto nocivo de los eventos traumáticos, los efectos protectores del significado en la vida sobre los resultados de salud se pueden potenciar fortaleciendo a los facilitadores que están asociados con niveles más altos de significado en la vida, como el afecto positivo, el afrontamiento adaptativo, y optimismo. Aunque la mayoría de las investigaciones han brindado apoyo para el papel protector del significado en la vida. Las enfermeras desarrollan su esperanza, tenacidad, optimismo, regulación emocional y competencia en función de sus experiencias exitosas para hacer frente a las adversidades de la vida. Para ser resilientes las personas necesitan afirmar o recuperar la fe y un sentido de significado en la vida (32).

La resistencia es la fortaleza mental, que se refiere a la capacidad de mantener el control, el compromiso y la confianza que le permite a uno ver las situaciones estresantes como desafíos en lugar de amenazas. El humor como un atributo positivo general (p. Ej., Reír y bromear, llevar sonrisas a otras personas), es una de las fortalezas del carácter que más contribuye a la satisfacción con la vida, muestra un aumento significativo en el crecimiento después de las experiencias con eventos traumáticos importantes en el trabajo diario de la enfermera (33).

El humor puede facilitar el manejo del estrés, puede mejorar las relaciones personales y sociales, actúa como un regulador emocional al generar reevaluaciones cognitivas para distanciarse de los eventos y circunstancias

estresantes de la vida, se emplea el humor para aliviar la tensión, desahogar sentimientos y lidiar con el estrés en entornos como la sala de emergencias, el humor se usa de manera adaptativa en estas situaciones adversas para ayudar a desapegarse o distanciarse de sí mismo y también para fomentar la cohesión grupal y el apoyo social, a fin de garantizar que el personal pueda actuar eficazmente en estas circunstancias traumáticas (34).

El concepto de resiliencia está relacionado con la capacidad del individuo para hacerle frente a las adversidades. La capacidad de recuperación se entiende mejor como la oportunidad y la capacidad del individuo para navegar hacia recursos psicológicos, sociales, culturales y físicos que pueden sostener su bienestar y capacidad individual y colectivamente, experimentar formas completas. Las personas resilientes pueden regular efectivamente sus emociones cuando se enfrentan a la adversidad, a pesar de que las personas resilientes experimentan emociones negativas a niveles comparables a los de sus pares menos resistentes cuando se enfrentan a un estresante, también experimentan emociones más positivas (35).

Las enfermeras resilientes pueden lidiar efectivamente con el estrés y experimentar emociones más positivas y, por lo tanto, es muy probable que estén más satisfechas con su trabajo que sus compañeras menos resilientes. Se han informado repetidamente relaciones positivas débiles a moderadas entre resiliencia y satisfacción laboral, las enfermeras resilientes evalúan los posibles factores estresantes como menos amenazantes que sus pares menos resistentes; por lo tanto, sienten que es seguro participar; tienen una idea de su capacidad

para controlar y afectar su entorno con éxito; por lo tanto, tienen mejor disponibilidad de compromiso en el trabajo (36).

ECUANIMIDAD

Está relacionado con la aceptación, el no juzgar, el no esforzarse y la no reactividad, también se ha combinado con el control emocional y la supresión emocional, la ecuanimidad se asocia con un cambio crítico en relación con la experiencia percibida; la ecuanimidad comparte algunos efectos comunes con las estrategias de regulación emocional; la ecuanimidad afecta el curso temporal de la respuesta emocional y fisiológica a un estresante, es importante para que las emociones sean vistas por el paciente con una actitud moderada, sin condenarlas (37).

Una actitud de no juzgar consiste en "asumir la postura de un testigo imparcial de la propia experiencia", lo que implica suspender el juicio y simplemente "observar lo que surja", incluida la observación de los juicios automáticos de "me gusta", "aversión" y sin "juzgar el juzgar". También implica reconocer los pensamientos de uno como "solo pensamientos". La aceptación es la "voluntad de ver las cosas como son", "la aceptación activa y sin prejuicios de la experiencia en el aquí y ahora", con la "exposición" indefensa a los pensamientos, sentimientos y sensaciones corporales tal como se experimentan directamente". Se debe de practicar el distanciamiento psicológico, descentramiento, defusión cognitiva, re-percepción, rectificación o percepción metacognitiva (38).

La descentralización es el proceso de observar los pensamientos y sentimientos de uno como eventos pasivos en la mente, en lugar de como reflejos válidos de la realidad o aspectos centrales del ser. El distanciamiento, como la capacidad de ver los propios pensamientos (o creencias) de uno como construcciones de "realidad" en lugar de como la realidad misma. El distanciamiento psicológico cambia la relación de uno con el pensamiento en lugar de intentar alterar el contenido del pensamiento mismo. La regulación emocional hace referencia a cualquier proceso que puede influir en el inicio, desplazamiento, tamaño, duración, intensidad o en la calidad de la etapas de la respuesta emocional. La ecuanimidad es una estrategia de regulación emocional que puede cambiar tanto la magnitud como la calidad de las respuestas (39).

La ecuanimidad conduce a la falta de reactividad, que naturalmente previene el comportamiento habitual de respuesta desadaptativa. Involucrar el estímulo emocional de esta manera regula la magnitud y la duración de la respuesta emocional. En lugar de estar atrapado en las reacciones habituales al entorno externo e interno, uno puede experimentar la naturaleza transitoria de todas las percepciones, emociones o cogniciones relacionadas en cada momento de la experiencia. Una vez que se reconocen los aspectos puramente sensoriales del estímulo emocional, uno puede optar por desconectarse de las elaboraciones mentales que generalmente lo siguen. A diferencia de la estrategia de reevaluación centrada en la respuesta, la ecuanimidad no modifica la interpretación cognitiva de un estímulo externo, sino que facilita el reconocimiento de tales pensamientos como eventos mentales transitorios e insustanciales en lugar de representaciones precisas de la realidad (40).

La conciencia de la naturaleza transitoria de la experiencia momentánea de uno contribuye a un cambio de perspectiva disposicional en relación con los pensamientos de uno. En otras palabras, el procesamiento narrativo y autorreferencial (es decir, la narrativa de la relevancia del estímulo para uno mismo) disminuye, mientras que la experiencia del momento presente de eventos sensoriales y mentales aumenta. Por lo tanto, se predice que la práctica continua de ecuanimidad producirá el mismo resultado que los métodos de inversión de estímulo-respuesta, donde los estímulos que anteriormente provocaban reactividad están siendo respondidos con un estado ecuánime y los patrones habituales de respuesta conductual desadaptativa se extinguen (41).

La ecuanimidad también puede promover indirectamente la flexibilidad cognitiva en respuesta a condiciones nuevas e inesperadas, de modo que se pueda elegir una respuesta óptima en función de la situación actual, en lugar de quedarse atascado en patrones de pensamiento habituales que pueden no ser la respuesta más adaptativa. La flexibilidad cognitiva se ha propuesto como un indicador de buena salud psicológica. Tanto el equilibrio mental como la flexibilidad cognitiva son importantes para el manejo efectivo de los eventos emocionales estresantes. Un estado equilibrado de excitación entre hiperexcitabilidad y letargo ayuda a conservar el gasto de energía mental y física frente al desafío emocional, mientras que la flexibilidad cognitiva amplía el repertorio de posibles respuestas conductuales. Ambas habilidades se pueden mejorar mediante el entrenamiento de la atención (42).

La ecuanimidad afecta el curso temporal de las respuestas emocionales. Los pensamientos y las emociones en respuesta a un estresante real o imaginario estimulan un conjunto coordinado de respuestas corporales que implican la interacción entre los sistemas nervioso, endocrino e inmunitario. En circunstancias ideales, estas respuestas coordinadas le permiten a la persona enfrentarse de manera activa al estrés, de modo que cuando el estímulo estresante haya pasado, el cuerpo vuelva gradualmente a su estado regular de descanso. Sin embargo, si hay una falla en el afrontamiento, puede ocurrir un daño a largo plazo, un fenómeno conocido como "carga alostática". La ecuanimidad es "una perspectiva equilibrada de la vida de uno", está relacionada con la integridad del yo o la integridad de las propias visiones del mundo. La ecuanimidad es un estado de alineación o equilibrio entre la visión del mundo y la experiencia personal (43).

SENTIRSE BIEN EN SOLEDAD

Una vez que aprendas a disfrutar estar solo, crecerás como persona. El hacer feliz a los demás, estar pendientes, hacerles reír, calmar sus emociones negativas, entre otros, puede ser agotador, ya que gastamos mucha energía al interactuar con los demás. El estar a solas, ayuda a que la persona descanse y se recargue emocionalmente, además favorece a la reflexión sobre lo bueno y lo malo de la vida. (44)

Además, el estar tratando constantemente de leer, entender y atender las emociones y/o actitudes de otras personas podría hacer que se termine perdiendo contacto con la misma familia. El estar con compañía de otras

personas, casi siempre se hace compromisos, o buscar resolver algunos problemas que será en beneficio de un grupo y no necesariamente lo que satisface a la misma persona. En cambio, cuando una persona está sola creará una comprensión mayor, tendrá más libertad para hacer las cosas que les gusta o quiere hacer. (45)

El hecho de estar acompañados con otras personas puede ser entretenido, divertido, pero también actúa como un distractor lo que afectaría seriamente en la productividad laboral. Cuando uno esta solo la concentración mejora, hay menos distracciones, y por consecuencia el trabajo tiende a ser mejor. (46) Cuando una persona aprende a estar sola, se sentirá en la capacidad de disfrutar su soledad, y no sentirá la ansiedad o necesidad de tener compañía, más por el contrario hará que se preocupe por su propia felicidad. (47)

Muchas veces actuamos o hacemos cosas que nos dicen otras personas para tener su aprobación, que a la larga terminan hiriendo, molestando y al final tenemos que pedir disculpas; en cambio cuando estamos solos no tenemos que disculparnos por nada, ya que somos capaces de actuar, pensar y confiar en nosotros mismos sin tener que tener la aprobación validación de los demás. (48).

CONFIANZA PERSONAL

Desarrollar la autoconfianza: establecer un buen sentido de autoconcepto y comprender nuestros valores y lo que es importante para nosotros, y creer en nosotros mismos, es lo que se manifiesta como resiliencia. Esto es lo que nos hace resistentes. La resistencia no significa frialdad o dureza emocional. Podemos sentir las emociones de las dificultades mientras sabemos que

sobreviviremos a los sentimientos difíciles, saber (tener confianza y creencia) que siempre es posible superar la adversidad. Esta es la importancia y la conexión entre la confianza y la resiliencia. Tanto la confianza como la capacidad de recuperación son áreas clave para poder lidiar y defenderse contra la intimidación, así como de ser capaces de liberar al superhéroe interno y ser lo mejor que se pueda ser en todos los aspectos de su vida (49).

La autoconfianza es importante porque determina cómo piensan, sienten y se comportan las personas. Permite el logro y promueve el bienestar. Las personas que sienten seguridad de sus capacidades y competencias, logran que las tareas complicadas se conviertan en un desafío. Nuestros niveles de confianza tienen un gran impacto en los tipos de objetivos que establecemos: a mayor confianza, mayores objetivos y mayor tenacidad para alcanzarlos. Ante el fracaso, las personas seguras de sí mismas aumentan sus esfuerzos y determinación para tener éxito, y atribuyen el fracaso inicial a la falta de esfuerzo o falta de habilidades. Críticamente, ven la situación como cambiante, las habilidades necesarias como adquiribles (39).

La resiliencia como "el proceso dinámico y negociado dentro de los individuos (internos) y entre los individuos y sus entornos (externos) para que los recursos y apoyos se adapten y se definan como saludables en medio de la adversidad, amenaza, trauma y / o estrés cotidiano". El proceso interno consiste en aprovechar las fortalezas personales, los atributos y las experiencias pasadas. El proceso externo implica poner a disposición y aprovechar las oportunidades, recursos, apoyos y servicios de la escuela, la familia, la comunidad. El proceso

de integración de la resiliencia requiere un cambio en las actitudes sobre el enfoque actual que se utiliza en una escuela (49).

La resiliencia es un proceso, no un rasgo. Es un proceso dinámico y negociado dentro de los individuos (internos) y entre los individuos y sus entornos (externos) para que los recursos y apoyos se adapten y definan como saludables en medio de la adversidad, amenaza, trauma y/o estrés cotidiano. Todas las personas tienen la capacidad de resistencia. La pregunta no es si uno tiene o no resistencia, sino si se ha aprovechado o no. La mayoría de las personas lo logran (por ejemplo, cumplen con los hitos del desarrollo, llevan vidas productivas e independientes) a pesar de la exposición a riesgos graves. Provenir de un entorno de riesgo no determina los resultados individuales (38).

El mal comportamiento no equivale a ser una mala persona, mostrar un mal juicio no es "para siempre". Una persona puede marcar la diferencia en la vida de otra persona. Las experiencias y eventos desafiantes de la vida pueden ser oportunidades para el crecimiento, el desarrollo y el cambio. Muy a menudo, nuestra perseverancia en los momentos difíciles aumenta nuestra confianza y nos hace más fuertes. Muchas fortalezas personales (por ejemplo, cognitivas, sociales, emocionales, morales/espirituales) están asociadas con la resiliencia. Estas fortalezas personales no solo fomentan la resiliencia, sino que también se manifiestan como resultados de la resiliencia (36).

Las relaciones afectivas proporcionan un sentido de conexión y pertenencia, demuestran "estar allí" y generan compasión y confianza. Las altas expectativas transmiten un enfoque en las fortalezas, estabilizan las rutinas y

ofrecen mensajes positivos de apoyo que afirman la creencia en otra persona que enfrenta desafíos. Las oportunidades para participar y contribuir ayudan a desarrollar el poder personal, la inclusión y la autoeficacia; despertar el poder y los dones de servicio; e inculcar responsabilidad, voz y elección. Como profesional, lo que cuenta es cómo haces lo que haces. La resiliencia comienza con las creencias. Nuestras creencias influyen en nuestras acciones. Si no cree en la capacidad de todas las personas para tener capacidad de recuperación, corre el riesgo de renunciar a ellas (34).

PERSEVERANCIA EN LA RESILIENCIA

La persona persistente cree en la visión a largo plazo y, por lo tanto, está más motivada para continuar la escalada, incluso si es cuesta arriba. Es mucho más fácil ser persistente si crees que el mayor bien surgirá de la situación. El mundo está lleno de historias de éxito de personas que lo intentaron una vez más, que no se rindieron, que buscaron una respuesta correcta más. El mundo también está lleno de historias de personas que intentaron hacer avanzar una nueva idea, trataron de conocer a alguien especial o trataron de ponerse en forma, pero nunca llegaron allí. La perseverancia se define como la tendencia de uno a persistir y resistir ante la adversidad. La perseverancia influye en los cursos de acción de los individuos, la duración y el nivel de su resistencia y su resistencia frente a los reveses y los fracasos repetidos, la perseverancia también influye en la cantidad de estrés que las personas pueden soportar mientras enfrentan los contratiempos y el nivel de logros que finalmente logran (32).

La tenacidad y la perseverancia son esencial para la capacidad del individuo de luchar y tener éxito en objetivos a largo plazo y de orden superior, y persistir frente a la variedad de desafíos y obstáculos encontrados a lo largo de la escuela y la vida. La perseverancia es el trabajo duro que hace después de cansarse de hacer el trabajo duro que ya hizo. Este compromiso con el cuidado es la principal fuerza impulsora por la cual las enfermeras han sido persistentes en terminar la escuela de enfermería, aprobar los exámenes de licencia y superar los desafíos cotidianos en el trabajo. La persistencia no es una cualidad innata de las enfermeras. Es algo que podemos practicar y desarrollar, nutrir y cultivar (30).

Como enfermera profesional, se espera que seamos perseverantes y perseverantes. La profesión de enfermería nunca ha sido para el corazón débil. Uno tiene que tener una voluntad de hierro para sobrevivir y tener éxito en la lactancia. La perseverancia es un rasgo que la mayoría de las enfermeras deberían tener. La mayoría de las personas confían mucho en las enfermeras porque ven la actitud de hacer o morir de las enfermeras. La perseverancia tiene los atributos críticos de los esfuerzos continuos, la creencia o la determinación de hacer o lograr algo que resista el desánimo o la dificultad sin queja (28).

La columna vertebral de la enfermería está formulada para iluminar el valor de la perseverancia de las enfermeras para lograr una salud óptima. Una enfermera perseverante tiene la capacidad de brindar atención a pesar del estrés laboral. La perseverancia abastece de combustible a una enfermera que sufre molestias cuando el éxito no es fácil de lograr. Una enfermera perseverante aún

aguanta incluso que el resto de los miembros del equipo médico se rindió. La perseverancia hace que la enfermera sea resistente para cumplir con sus responsabilidades. Una enfermera perseverante no es violenta. La salud óptima siempre es posible con una enfermera perseverante (29).

La determinación, la pasión unida a la perseverancia, es esencial para el éxito y el logro. Potencial es una cosa, pero lo que hacemos con él es otra muy diferente, existe la tendencia de los humanos a atribuir el éxito individual a un don natural y un talento innato en lugar de un trabajo o pasión excepcionalmente duro, el sesgo del talento eclipsa el papel crucial del esfuerzo en impulsar el logro individual. "Sin esfuerzo", argumenta, "el talento no es más que tu potencial insatisfecho, lo que pudiste haber hecho, pero no hiciste, para pasar del talento al logro a través del esfuerzo, el esfuerzo no solo conduce al desarrollo de las habilidades propias, sino que hace que esas habilidades sean utilizables y productivas, lo que tiene el doble de impacto. Si bien no desenreda explícitamente la relación entre esfuerzo y determinación, mantiene que el esfuerzo subyace tanto en la pasión como en la perseverancia (41).

2.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL

Existen múltiples definiciones sobre satisfacción laboral. Fritzsche y Parrish (2005) refieren que la satisfacción laboral es el grado en que a los empleados les agrada su trabajo. Weiss (2002), lo conceptualiza como un juicio evaluativo positivo o negativo que la personas tiene sobre su situación laboral. (50)

LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

La satisfacción laboral en las enfermeras es un sentimiento o una respuesta afectiva a la situación sobre su trabajo y entorno laboral. También, es el grado de orientación afectiva positiva hacia el empleo, es la emoción placentera que resulta de la experiencia laboral. Asimismo, es la respuesta positiva a las condiciones de trabajo de la enfermera, la cual va a satisfacer las necesidades deseadas producto de la evaluación de su experiencia laboral. (51).

Cuando las enfermeras trabajaban en varios departamentos, sentían que podían comunicarse efectivamente con los miembros de su equipo y otros miembros del personal. Sus contribuciones al departamento podrían ser reconocidas por la enfermera jefe y por otros colegas. Las enfermeras entendieron sus responsabilidades y trabajaron diligentemente para completar sus tareas. Recibieron elogios de los pacientes y la enfermera jefe, lo que posteriormente les hizo sentir que su trabajo era apreciado. En este caso, las necesidades deseadas de las enfermeras podrían cumplirse en su entorno ocupacional. Las enfermeras estaban contentas cuando brindaban atención a los pacientes y estaban activas en el entorno laboral. Podrían alcanzar sus expectativas laborales. También se sintieron apreciados por sus pacientes y recibieron el reconocimiento de la enfermera jefe (52).

La satisfacción laboral de las enfermeras va a generar un impacto en la intención de quedarse o irse, absentismo, ausentismo, rotación, calidad de vida, agotamiento, salud mental, estrés laboral y desempeño laboral. Por otro lado, la satisfacción laboral en enfermería también puede tener un impacto en los

resultados del paciente, que incluyen la calidad de la atención y la satisfacción del paciente (53).

Las dimensiones de la satisfacción laboral fueron elaboradas por el Ministerio de Salud (2002) donde menciona nueve dimensiones las cuales son: desarrollo de funciones, interacción con el jefe inmediato, oportunidad de progreso, remuneración e incentivos, interrelación con los compañeros de trabajo, ambiente de trabajo, seguridad ocupacional, bienestar personal, infraestructura y/o materiales (54)

DESARROLLO DE FUNCIONES

El desempeño laboral es el comportamiento laboral que se puede clasificar en desempeño de tareas y desempeño contextual. El desempeño de la tarea se refiere a comportamientos que contribuyen directamente al núcleo técnico de la organización, incluidas las actividades que comúnmente se consideran como parte del trabajo. El desempeño contextual se define como comportamientos que sostienen el entorno social en el que funciona el núcleo técnico. Comprende comportamientos intencionales que ayudan al hospital a operar. El desempeño de la tarea incluye 3 componentes: apoyo social, provisión de información y atención técnica; el desempeño contextual también incluye 3 componentes: soporte interpersonal, soporte de tareas y soporte organizacional (55).

El trabajo significativo es la percepción significativa y positiva de las enfermeras hacia sus trabajos. Además, el significado tiene énfasis en el crecimiento y el propósito en lugar del placer, el trabajo significativo se

compone de 3 subescalas: significado positivo, es decir, un buen sentimiento que las personas perciben de sus trabajos, que se consideran importantes, significativas, significativas y con un propósito; significado hecho a través del trabajo, es decir, cómo las personas ven sus trabajos como útiles para otros; se entienden profundamente a sí mismos y a su entorno, y su trabajo promueve el crecimiento personal y ocupacional que converge en una percepción más amplia de una vida significativa; y mayores motivaciones buenas, es decir, una actitud positiva de que se cree que el trabajo más significativo tiene un gran impacto en las personas (56).

La satisfacción laboral se ha definido como una reacción emocional resultante de la percepción de que el trabajo cumple o permite el cumplimiento de los valores importantes. Es de especial importancia en la industria de la salud. Existe evidencia de que las enfermeras tendrían problemas para poder satisfacer lagunas necesidades de los usuarios si no cumplen con los requisitos de su lugar de trabajo. La fuerte asociación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados está bien establecida en la literatura. Además, la rotación puede ser más frecuente cuando los empleados están muy insatisfechos. La satisfacción laboral también se asocia con la salud tanto física como mental según los estudios previos. La escasez del personal enfermero y la alta rotación se han convertido en una preocupación importante para los gerentes de salud, así como para los investigadores en los campos relacionados (57).

INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO

Los supervisores pueden influir en los empleados para que realicen su trabajo de manera efectiva al proporcionar acceso a: información, apoyo, recursos y oportunidades. El acceso a la información se refiere a tener conocimiento sobre las metas, objetivos, valores, políticas y los principios que guían la organización, así como el conocimiento técnico y la experiencia necesarios para ser efectivos en el trabajo. El acceso al apoyo incluye orientación y comentarios proporcionados por pares, subordinados y supervisores, así como el apoyo social y emocional de los colegas. El acceso a los recursos se refiere a tener materiales, suministros, dinero, tiempo y equipo necesarios para realizar el trabajo. Finalmente, el acceso a oportunidades de movilidad y crecimiento implica el acceso a desafíos, recompensas, mayor estatus, reconocimiento de competencia y habilidades, y oportunidades de desarrollo profesional que aumentan el conocimiento y las habilidades (58).

El empoderamiento estructural se ha asociado con niveles más altos de autonomía de la enfermera, control y mejores relaciones con los médicos. Al trabajar en entornos habilitantes, las enfermeras cuentan con el apoyo colegiado y los recursos adecuados necesarios para una atención al paciente de alta calidad. Se ha demostrado que el empoderamiento estructural es un predictor significativo de la satisfacción laboral de una enfermera superior, la confianza organizacional y compromiso, intenciones de rotación y mejorar la calidad de la atención (59).

Los investigadores sugieren que las enfermeras dirigidas por supervisores transformacionales pueden experimentar un mayor empoderamiento estructural que conduce a mejores condiciones de trabajo y resultados de alta calidad. La principal preocupación de cualquier sistema de prestación de atención médica, y en esencia de enfermería, es el logro de resultados óptimos para el paciente. La investigación de resultados de los pacientes ha atribuido la mayoría de los resultados adversos de los pacientes a factores en el entorno laboral y la falta de un liderazgo efectivo y visible. La satisfacción laboral es un importante resultado de enfermería, que se ve afectado por la calidad del entorno laboral, el liderazgo efectivo en enfermería es la fuerza impulsora para crear un ambiente de trabajo saludable que fomente resultados positivos para enfermeras y pacientes, se han realizado pocos estudios empíricos que describan e identifiquen claramente los mecanismos directos e indirectos por los cuales los supervisores efectúan el cambio en las personas y resultados de los pacientes (60).

OPORTUNIDADES DE PROGRESO EN ENFERMERÍA

El desarrollo profesional continuo es un proceso para mantener la calidad y generalmente es parte fundamental en el desarrollo profesional de enfermería, la cual se implementa continuamente y la implementación debe coincidir de acuerdo con el nivel de competencia de la enfermera. El desarrollo profesional se lleva a cabo de acuerdo con la carrera profesional del mapa de enfermería. Como muestran otros estudios, el Sistema de Escala Profesional puede mostrar

la ruta de la carrera de las enfermeras y contribuir a mejorar la competencia de las enfermeras, por ejemplo, la ruta de la carrera y las competencias fueron efectivas para mejorar el reclutamiento y la retención de personal experimentado, fomentar el desarrollo profesional, establecer Un sistema efectivo de recompensa para avanzar en el desempeño clínico, fortalecer la calidad en los cuidados de enfermería y reconocer al personal de enfermería que brinda una excelente atención hospitalaria (61).

Los ascensos profesionales se desarrollaron para mejorar la competencia y aumentar la satisfacción de la enfermera, genera una buena colaboración y comunicación con el proveedor de salud y una disminución del costo de la atención; La carrera del proveedor clínico también mejoró las encuestas de satisfacción de las enfermeras, las tasas de retención de enfermeras y redujo la rotación de enfermeras. Como se mencionó anteriormente, el Sistema de Escala Profesional puede contribuir a una mejora de las competencias de las enfermeras y garantizar esto. La implementación del sistema de carrera clínica no solo sobre mapeo y autoridad de enfermería, sino que también debe incluirse en programas profesionales continuos (62).

La implementación de la competencia y la trayectoria profesional idealmente funciona en paralelo con la implementación del Desarrollo Profesional Continuo para mantener la competencia y mejorar las habilidades, conocimiento, experiencia y profesional, discutido aquí puede definirse como el estado de poseer conocimiento, juicio, habilidades, energía, experiencia y motivación requerida para responder adecuadamente a las demandas de las

responsabilidades profesionales de uno. El programa de desarrollo de competencias está diseñado para apoyar el desarrollo de las enfermeras mediante la identificación del alcance de las habilidades y conocimientos necesarios para el nivel particular de la carrera. Del mismo modo, la trayectoria profesional es esencial para garantizar la competencia en cada nivel de atención al paciente (51).

REMUNERACIONES E INCENTIVOS

La compensación juega un papel importante en la determinación del nivel de satisfacción laboral de un empleado. Las prácticas de recompensa vinculadas a la satisfacción laboral han sido aplicadas de manera diferente por las empresas públicas y privadas. La compensación es un instrumento útil en la mano de la gerencia para contribuir a la efectividad organizacional y puede impactar positivamente en el comportamiento y la productividad de los empleados. Sin embargo, la compensación determina la atracción y retención de empleados para alcanzar los objetivos de la organización. La compensación es un factor importante para atraer y retener personal. Para atraer, retener y ser rentables, las organizaciones necesitan sistemas innovadores de recompensa que satisfagan a los empleados (63).

Las condiciones de trabajo desfavorables y los paquetes de remuneración poco atractivos han llevado a la migración de habilidades en la mayoría de las industrias. Numerosos investigadores pronostican que la escasez de talento aumentará en la próxima década, lo que limitará la capacidad de las organizaciones para expandirse y pondrá en peligro sus posibilidades de

supervivencia a medida que la competencia global se vuelva más intensa. La compensación juega un papel vital en atraer, motivar y retener empleados talentosos, la compensación alienta a los empleados efectivos a permanecer en el empleo por períodos más largos de tiempo. Las recompensas generosas retengan a los empleados y finalmente conducen a la satisfacción laboral, el compromiso y la lealtad (64).

La compensación es importante tanto para los empleadores como para los empleados con respecto a atraer, retener y motivar a los empleados. La compensación es importante para los empleados es una de las principales razones por las que las personas trabajan. La compensación incluye reclamos sobre bienes y servicios pagados a un empleado en forma de dinero o una forma. La compensación o compensación total es "el total de todas las recompensas proporcionadas a los empleados a cambio de sus servicios", las recompensas monetarias juegan un papel importante en la determinación de la satisfacción en el trabajo. Las crecientes necesidades de las personas con altos costos de vida obligan a los trabajadores a buscar mayores ingresos que puedan garantizar su satisfacción en el futuro y la vida (65).

INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

El conflicto es un aspecto normal de la vida, una parte habitual de la interacción del ser humano y, como todas las demás interacciones, puede ser constructivo o destructivo. El conflicto constructivo con una resolución favorable puede fomentar las relaciones, proporcionar independencia para la toma de decisiones y autorizar a otros a usar soluciones creativas para la

resolución de problemas. Cuando se usa de manera positiva, el conflicto puede ayudar a todas las partes involucradas en el crecimiento y el cambio. Si las emociones se controlaron antes de iniciar una negociación, la resolución de conflictos se logra mejor. Para resolver el conflicto de una manera más realista se deben utilizar los procesos de confrontación positiva, resolución de problemas y negociación. El conflicto no resuelto presenta barreras para que el individuo, el equipo y la organización pierdan su productividad (66).

El conflicto en el lugar de trabajo es conocido como un fenómeno diario; En la sociedad actual el lugar de trabajo nunca existe conflicto libre. En cualquier organización; El conflicto es uno de los problemas que tienen lugar especialmente en los hospitales donde se produce la interacción humana y es inevitable en toda vida social, organizativa y profesional de enfermería. Es un asunto importante en las instituciones sanitarias de todo el mundo. No se puede esperar que dos personas estén de acuerdo con todo en todo momento, cuando las personas con diferentes culturas, actitudes, comportamientos, percepción, personalidad, estilos de vida y emociones se enfrentan a sí mismas; hay tensiones, actitudes negativas, competencia, frustración, podría surgir un problema en cualquier momento y ocurrirá un conflicto (67).

La presencia de conflicto entre enfermeras se asocia con resultados negativos tales como; baja calidad de atención al paciente e insatisfacción laboral. El conflicto puede ser de naturaleza interna o externa y puede ser negativo o positivo. Los profesionales de la salud se ocupan de conflictos internos y externos todos los días y son responsables de brindar atención de alta

calidad y deben tratar de manera colaborativa en un proceso de atención de calidad. Sin embargo, cuando trabajan juntos, el conflicto ocurrirá. El conflicto es normal y forma parte de las relaciones y puede ocurrir en cualquier entorno en el que dos o más personas trabajen juntas. Se define como la interacción entre dos o más personas manifestada por la lucha o el choque debido a la diferencia de opiniones, valores y creencias, antecedentes culturales, educación, experiencia y capacitación (68).

Existe diferentes tipos de conflicto dentro de un hospital que la enfermera puede experimentar. Lo intrapersonal que ocurre dentro del individuo y ocurre donde un individuo debe elegir entre alternativas, interpersonal (llamado conflicto de relación) que ocurre dentro de dos o más individuos, es importante escribir, y el tipo de conflicto más frecuente y problemático existe en el trabajo. El conflicto intragrupo se desarrolla dentro de un grupo de personas, generalmente debido a la diversidad y el malentendido entre las personas que trabajan dentro del grupo, mientras que el intergrupo que ocurre entre al menos dos grupos de personas. Y el tipo final es disruptivo conflicto que resulta de intentar frustrar o reducir al contendiente, y es común entre enfermeras y médicos (69).

El conflicto puede surgir por diferentes razones, especialmente las conductas impactantes, la competencia, la diferencia en los valores económicos y profesionales, las creencias, las ideas y los sentimientos entre dos o más personas, el cambio, los recursos limitados, la falta de claridad en los roles y expectativas definidos y habilidades de comunicación interpersonal entre

profesionales de la salud). Un conflicto interpersonal definido como un desacuerdo entre dos miembros o subgrupos de una organización que involucra un ajenjo significativo e insatisfacción. Es el más comúnmente surgido en unidades de cuidados intensivos, unidades de emergencia y quirófanos. Las áreas de alta atención de salud requieren una toma de decisiones oportuna, atención intensiva del paciente y coordinación entre compañeros de trabajo. El conflicto interpersonal es una parte inevitable de la práctica de enfermería (70).

AMBIENTE DE TRABAJO

El ambiente de trabajo va a constar de dos dimensiones que son: el trabajo y el contexto. La primera (el trabajo), va a incluir todas las características como la forma, desarrollo y conclusión del trabajo, además va a involucrar actividades como capacitaciones, control de funciones, sensación del logro del trabajo, variedad en las tareas y el valor intrínseco que presenta una función. El contexto laboral va a incluir las condiciones físicas, sociales que trabajo. El ambiente de trabajo consiste en la seguridad de los empleados, la seguridad laboral, las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, el reconocimiento por el buen desempeño, la motivación para desempeñarse bien y la participación en el proceso de toma de decisiones de la empresa. Muchas instituciones se han centrado solo en el aspecto intrínseco del trabajo ignorando así el ambiente laboral dentro de su institución. (71).

Diferentes factores dentro del entorno laboral, como las remuneraciones, el horario laboral, la autonomía e independencia que ejercen los empleados, la organización, las relaciones interpersonales, entre otros, pueden afectar la

satisfacción laboral. En muchas organizaciones la mayoría de los empleados tiene problemas con su jefe inmediato superior, y no se sienten cómodos y hacen que pierdan la iniciativa para proponer ideas innovadoras para el desarrollo de la empresa. Además, los jefes de área o gerentes en muchas ocasiones limitan a los trabajadores, en vez de darles la confianza para ejercer labores con un sentido de responsabilidad para lograr un alto rendimiento laboral. (72).

Los factores de higiene no pueden causar satisfacción, pero pueden transformar la insatisfacción en insatisfacción o motivación a corto plazo, mientras que los factores de motivación tienen un efecto duradero a medida que aumentan los sentimientos positivos hacia el trabajo y no convierten la insatisfacción en satisfacción. En ausencia de factores de higiene (que son las condiciones de trabajo, la calidad y el nivel de supervisión, la política y la administración de la empresa, las relaciones interpersonales, la seguridad laboral y el salario), los factores motivacionales (la naturaleza del trabajo, la sensación de logro de su trabajo, el reconocimiento, la responsabilidad que se les otorga y las oportunidades de crecimiento y avance personal) ayudan a los empleados a encontrar su valor con respecto al valor que les da la organización (51).

Las condiciones físicas del trabajo también influyen en la productividad. Pero a pesar de la aparición de estos problemas en la prensa popular y entre los trabajadores, reciben una atención inadecuada en la administración pública. La "ecología organizacional", o los patrones de relaciones recíprocas entre individuos y las características de sus lugares de trabajo, no se entiende bien. Si

bien los entornos de trabajo se componen de factores físicos, técnicos y sociales, el impacto de los entornos físicos en particular ha recibido una atención limitada en la investigación organizacional moderna (55).

El contexto físico del trabajo es un entorno acotado que contiene varios factores objetivos o propiedades arquitectónicas, como: cantidad de espacio (trabajo, reunión, cliente, descanso y almacenamiento), tipo y calidad de mobiliario y equipo, iluminación, consideraciones térmicas, limpieza, condiciones acústicas, color, superficies, ventilación, accesorios, propiedades de orientación (por ejemplo, señales, directorios, marcas de salida y otros factores que ayudan a las personas a encontrar su camino dentro y fuera de edificios), ergonomía y otros soportes. Su adecuación, es decir, la medida en que el entorno inmediato satisface los requisitos del usuario, es un factor obvio en las evaluaciones de los entornos (60).

Los lugares de trabajo con ventilación ineficaz pueden enfermar a las personas y disminuir la moral. La poca privacidad influye negativamente en la productividad. Los equipos obsoletos o mal diseñados pueden provocar fatiga o lesiones al usuario. Demasiado o muy poco calor puede afectar la medida en que se estimula a un trabajador a realizar. Como saben los gerentes, la calidad de los factores objetivos es importante, particularmente cuando se desvían de las expectativas de los empleados. Varios estudios empíricos muestran una relación positiva entre la adecuación de las condiciones ambientales objetivas y la satisfacción laboral. (62).

La satisfacción laboral tienen mucha relación con el espacio del consultorio, la densidad, la privacidad, ruido, iluminación, confort térmico y congruencia de estatus. La satisfacción con los entornos de trabajo también se ha asociado con la rotación. El diseño espacial influye en las interacciones sociales que son necesarias tanto para el desempeño efectivo de la tarea como para la satisfacción de las necesidades sociales en las organizaciones. El ambiente de trabajo puede entenderse como un campo de estímulo con ciertas propiedades catalíticas que permite que se produzcan algunos patrones de comportamiento mientras se restringen otros (53).

La ubicación de servicios como fuentes para beber, comedores o cafeteras a menudo conduce al tipo de comunicación espontánea tan necesaria para el éxito de la organización. Esta combinación de características físicas puede unir a las personas o mantenerlas separadas, facilitando o frustrando propósitos individuales y organizacionales. Un ejemplo de la relación del espacio con el comportamiento se refiere a la densidad social, definida como el número de miembros del grupo dentro de una cierta distancia a pie el uno del otro. En general, los efectos positivos del espacio abierto son el resultado de un mejor flujo de información e incluyen una reducción de la ambigüedad de roles, una mayor retroalimentación de tareas, mayores oportunidades de amistad y la posibilidad de observar y aprender de los acontecimientos en el lugar de trabajo (58).

SEGURIDAD OCUPACIONAL EN SALUD

Los profesionales de la salud se enfrentan a varios peligros y riesgos durante los servicios de atención. Existen varios peligros y riesgos con respecto al servicio de atención de la salud, particularmente en el lugar de trabajo de los hospitales en el contexto de la salud y seguridad en el trabajo. La posibilidad de que los profesionales de la salud enfrenten los riesgos de la profesión depende de la profesión, el tipo de trabajo y la unidad del hospital. La probabilidad de que las enfermeras experimenten los riesgos para la salud es mayor en comparación con otros profesionales de la salud, ya que las enfermeras pasan más tiempo con los pacientes y se ocupan directamente de su estado de salud. Hoy en día, los profesionales de la salud enfrentan diferentes riesgos laborales dependiendo de la naturaleza del trabajo en comparación con los riesgos de los trabajadores que trabajan en otros sectores (59).

La amplia gama de riesgos de los profesionales de la salud puede ser lesiones por agujas, problemas de dolor de espalda, alergia al látex, violencia y estrés. Los peligros y riesgos que afectan el estado de salud de los profesionales de la salud se pueden agrupar como biológicos, físicos, ergonómicos, químicos y psicosociales. Debe saberse qué condiciones preparan el escenario para que los peligros se conviertan en riesgos. Cuando ignoramos estas situaciones, no es posible trabajar en un ambiente sano y seguro. Para proteger la salud, se deben conocer los factores que deterioran la salud. Cuando no se evitan los peligros, conducen a riesgos y, además, en caso de que no los evitemos, causan problemas de salud ocupacional, lesiones y discapacidades relacionadas, e incapacidad. Tanto el lugar de trabajo como la carga de trabajo pueden conducir a errores laborales. Los estudios e informes científicos indican que los riesgos

y peligros aumentan las enfermedades profesionales, los accidentes laborales, los problemas de salud relacionados con el trabajo, la discapacidad y la incapacidad, así como también crean nuevos problemas (69).

El estrés laboral se define como la situación que puede crear tensión en el individuo debido a la falta de capacidades, así como a problemas físicos y fisiológicos. El estrés laboral surge en el lugar de trabajo y es una tensión potencial para los trabajadores. El estrés laboral es inevitable en la vida laboral, pero hay problemas en caso de que su frecuencia o duración sea más de lo que un individuo puede soportar. Los factores de riesgo relacionados con el estrés, como los estudios a largo plazo, la carga de trabajo excesiva, la presión del tiempo, las tareas difíciles o complejas, los descansos inadecuados, la uniformidad y las malas condiciones comerciales (ubicación, temperatura e iluminación se observan más en los profesionales de la salud). Además, hay otros factores de estrés como a largo plazo de pie dependiendo de la intensidad de servicio, el insomnio debido a estar en servicio, y los trastornos. Varios estudios enfatizan que ser enfermera es una profesión difícil y que el estrés laboral es más común entre las enfermeras en comparación con otros profesionales (53).

La incertidumbre sobre los deberes, el conflicto de roles, el estilo de gestión, la responsabilidad, los obstáculos profesionales y las desventajas del espacio físico y el entorno también pueden ser factores que provocan estrés en las enfermeras, los profesionales de la salud experimentan un estrés intenso y esto conduce a la disminución de la autoestima, la depresión, las quejas

somáticas, los trastornos del sueño y el agotamiento. Esta respuesta negativa de los profesionales de la salud causa problemas personales y organizacionales. Además, los pacientes pueden verse afectados negativamente debido a la disminución de la calidad de los servicios de atención médica. Principalmente, los profesionales de la salud deben estar saludables para brindar una atención médica adecuada. La atención de salud es proporcionada principalmente por enfermeras y, por lo tanto, la forma en que los pacientes perciben la atención de salud es tan importante como la calidad del servicio (57).

BIENESTAR PERSONAL DE LOS EMPLEADOS

Las medidas de bienestar laboral proporcionadas en una organización afectan las actitudes de los empleados hacia el trabajo. Las instalaciones de bienestar laboral satisfacen las necesidades de los empleados, lo que puede mejorar su vida laboral, la vida familiar y el bienestar general. Varios estudios han explorado las instalaciones de bienestar laboral proporcionadas por las organizaciones y han determinado como influye en la satisfacción laboral. (58).

Los programas de bienestar de los empleados fueron para reducir el absentismo y el tiempo libre debido a una enfermedad. Sin embargo, hoy han tomado un alcance más amplio e incluyen casi todos los aspectos relacionados con el bienestar y el desarrollo personal de un empleado en el lugar de trabajo. Lógicamente, la provisión de esquemas de bienestar es crear una fuerza laboral eficiente, saludable, leal y satisfecha para la organización. El propósito de proporcionar tales instalaciones es mejorar su vida laboral y elevar su nivel de vida. El bienestar de los empleados es un término integral que se refiere a varios

servicios, beneficios e instalaciones ofrecidos por el empleador a los empleados con el propósito de enriquecer la vida de los empleados, para mantenerlos felices y contentos o satisfechos (60).

El éxito de los programas de bienestar de estos empleados depende del enfoque en el que la organización haya tenido en cuenta. Una organización debería tener una política que guíe la provisión de tales programas de bienestar a los empleados, que incluyen instalaciones médicas, sanitarias, alojamiento de trabajadores, servicios y medidas de seguridad social industrial, instalaciones de capacitación y educación, el ambiente de trabajo debe comprender cuestiones como las horas de trabajo, la política de empleo, la salud y el bienestar de los trabajadores, el diseño del lugar de trabajo y la conducta general de los trabajadores en el lugar de trabajo. Los programas de bienestar del personal en la sociedad desarrollada y en desarrollo tienen un impacto no solo en la fuerza laboral sino también en las facetas de los recursos humanos (62).

El programa de bienestar tiene una definición muy amplia que hace referencia al estado de vida de un individuo o grupo, en una relación deseable con el medio ambiente total: ecológico, económico y social. El bienestar del personal incluye el contenido social y económico del bienestar. El bienestar social se ocupa principalmente de la solución de diversos problemas del sector más débil de la sociedad, como la prevención de la indigencia y la pobreza. Su objetivo es el desarrollo social por medios tales como la legislación social, las reformas sociales, el servicio social, el trabajo social o la acción social. Los empleados son un recurso valioso que puede contribuir de varias maneras

diferentes a las actividades de una organización si la organización les brinda la oportunidad adecuada. El bienestar del personal entre los funcionarios públicos es muy crítico e importante para la prestación de servicios de calidad al público. Estos servicios, si son inadecuados, afectarán negativamente el desempeño de la prestación de servicios en el sector público. Por lo tanto, la necesidad de establecer mecanismos adecuados para garantizar la provisión de programas de bienestar para los empleados en el servicio público (55).

Según la teoría de la equidad de Adams, las personas buscan un equilibrio justo entre lo que ponen en su trabajo y lo que obtienen de él. Los aportes típicamente incluyen esfuerzo, lealtad, trabajo duro, compromiso, habilidades y habilidad. Otros fueron adaptabilidad, flexibilidad, tolerancia, determinación, corazón y alma. Además, agregó a las aportaciones, el entusiasmo, la confianza en nuestro jefe y superiores, el apoyo de colegas y subordinados y el sacrificio personal. Expuso que los resultados son típicamente recompensas financieras (pago, salario, gastos, beneficios, beneficios, arreglos de pensiones, bonificaciones y comisiones) más intangibles (como reconocimiento, reputación, elogios y agradecimientos, interés, responsabilidad, estímulo, viajes, capacitación, desarrollo, sentido de logro, avance/crecimiento y promoción) (56).

La teoría de la equidad se refiere a la percepción del trabajador de cómo está siendo tratado. Para formar percepciones de lo que constituye un equilibrio justo o intercambio de entradas y salidas, las personas comparan su propia situación con otros 'referentes' (como colegas, amigos o socios) en el mercado.

Si las personas sienten eso, sus aportes son recompensados de manera justa y adecuada por los productos (o son iguales a los resultados de otros empleados sobre los insumos), experimentan justicia y, por lo tanto, están contentos con su trabajo y están motivados para continuar contribuyendo a la organización al mismo nivel. Por el contrario, si las personas perciben que sus aportes superan los resultados (o son desiguales a los resultados de otros empleados sobre los insumos), entonces experimentan injusticia y, por lo tanto, se desmotivan en relación con su trabajo y empleador (61).

La insatisfacción resulta de la discrepancia entre las expectativas y la realidad, aunque también se podría decir que esas expectativas se relacionan con las necesidades de una persona. Cuando hay una comparación desigual de proporciones, la persona experimenta una sensación de inequidad. El sentimiento de inequidad puede surgir cuando la relación de resultados de un individuo a los insumos es menor o mayor que la de otras personas. Un sentimiento de inequidad causa tensión, lo cual es desagradable. Las recompensas motivan a los empleados, deben ser percibidas como equitativas y justas. Sin embargo, diferentes empleados tienen un sentido diferente hacia la base de una recompensa y esto puede ocasionar problemas (57).

INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES

La calidad del entorno físico del lugar de trabajo también puede tener una fuerte influencia en la capacidad de una empresa para reclutar y retener a personas con talento. Algunos factores en el entorno del lugar de trabajo pueden considerarse claves que afectan el compromiso, la productividad, la moral, el

nivel de comodidad, etc. de los empleados, tanto positiva como negativamente. Si bien las condiciones de trabajo convenientes son requisitos para mejorar la productividad y la calidad de los resultados, las condiciones de trabajo en muchas organizaciones pueden presentar problemas de falta de seguridad, salud y comodidad, tales como iluminación y ventilación inadecuada, ruido excesivo y exceso de emergencia (62).

Las personas que trabajan en condiciones inconvenientes pueden terminar con un bajo rendimiento y enfrentar enfermedades de salud ocupacional que causan un alto ausentismo y rotación. Hay muchas organizaciones en las cuales los empleados se enfrentan con problemas de condiciones de trabajo relacionados con factores ambientales y físicos. La desconexión de los empleados está aumentando y que es más importante crear lugares de trabajo que influyan positivamente en la fuerza laboral, la atención se centra en los síntomas de desconexión, como la distracción, la falta de interés, las malas decisiones y la alta ausencia, en lugar de las causas fundamentales (56).

El entorno de trabajo es quizás una raíz clave que causa el compromiso o la desconexión de los empleados. Otra investigación indica que mejorar el entorno laboral reduce las quejas y el absentismo al tiempo que aumenta la productividad, la satisfacción en el lugar de trabajo. En los últimos años, la comodidad de los empleados en el trabajo, determinada por las condiciones y el entorno del lugar de trabajo, ha sido reconocida como un factor importante para medir su productividad. Esto es particularmente cierto para aquellos empleados que pasan la mayor parte del día operando una terminal de

computadora. A medida que se instalan cada vez más computadoras en los lugares de trabajo, un número creciente de empresas ha ido adoptando diseños ergonómicos para oficinas e instalaciones de plantas. La ergonomía, también llamada biomecánica, se ha vuelto popular debido a la demanda de los trabajadores de más comodidad humana (60).

Muchos ejecutivos tienen la impresión errónea de que el nivel de desempeño de los empleados en el trabajo es proporcional al tamaño del paquete de compensación del empleado. Aunque el paquete de compensación es una de las herramientas de motivación extrínseca tiene un efecto limitado a corto plazo en el desempeño de los empleados. Una suposición ampliamente aceptada es que un mejor ambiente laboral motiva a los empleados y produce mejores resultados. El entorno de oficina se puede describir en términos de componentes físicos y de comportamiento. Estos componentes pueden dividirse además en forma de diferentes variables independientes. El entorno físico de una organización y su diseño y disposición pueden afectar el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo, las mejoras en el diseño físico del lugar de trabajo pueden resultar en un aumento del 5-10 por ciento en la productividad de los empleados (52).

Cada vez más el diseño físico de una organización está diseñado en torno a las necesidades de los empleados para maximizar la productividad y la satisfacción. Argumentan que se pueden desarrollar lugares de trabajo innovadores para alentar el intercambio de información y la creación de redes independientemente de los límites del trabajo al permitir la comunicación

libremente entre los grupos departamentales. El entorno físico del trabajo moderno se caracteriza por la tecnología; computadoras y máquinas, así como muebles y muebles en general (59).

Para lograr altos niveles de productividad de los empleados, las organizaciones deben asegurarse de que el entorno físico sea propicio para las necesidades de la organización, facilitando la interacción y la privacidad, la formalidad y la informalidad, la funcionalidad y la disciplina. En consecuencia, el entorno físico es una herramienta que puede aprovecharse tanto para mejorar los resultados empresariales y bienestar de los empleados. Asegurar que se brinden instalaciones adecuadas a los empleados es fundamental para generar un mayor compromiso y productividad de los empleados. Se ha demostrado que la provisión de equipos inadecuados y condiciones de trabajo adversas afectan el compromiso de los empleados y la intención de permanecer con la organización, así como los niveles de satisfacción laboral y la percepción de justicia (62).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Satisfacción laboral: Es una actitud que deriva de la motivación o disposición para trabajar, así como su fuerza e intensidad, relacionado por factores afectivos, culturales, sociales, económicos, entre otros.

Desarrollo de funciones: Comportamiento laboral que se puede clasificar en desempeño de tareas y desempeño contextual.

Interacción con el jefe inmediato: Hace referencia a las relaciones que existe entre el líder y el colaborador (dirección, monitoreo y soporte).

Oportunidades de progreso: Son aquellas situaciones u oportunidades que se tiene para desarrollarse y poder escalar o ascender a otros niveles o puestos laborales.

Remuneraciones y/o incentivos: Son los pagos y reconocimientos que se recibe por la labor encomendada.

Interrelación con los compañeros de trabajo: Son las relaciones que existe entre trabajadores de una misma área laboral en el desarrollo de sus funciones.

Ambiente de trabajo: Es la percepción que tienen los trabajadores de la institución donde laboran.

Seguridad ocupacional: Se entiende como una actividad encaminada a promover y proteger la salud del empleado.

Bienestar personal: Condición de estar bien, percibiendo seguridad, tranquilidad y armonía a nivel personal y en el entorno en el que una persona se desarrolla

Infraestructura y/o materiales: Es el conjunto de bienes, equipos, insumos y materiales que son necesarios para el desarrollo de su labor.

Resiliencia: Es la capacidad que tiene la persona para superar situaciones complejas o dificultades y tener un desarrollo exitoso a pesar que las circunstancias sean muy adversas. También la resiliencia potencia esas fortalezas y recursos de la persona, quien es capaz de transformar los diversos factores adversos para superarlos y darles un sentido e incluso salir fortalecido ante estas circunstancias.

Regocijo personal: Es cuando una persona entienda que su existencia y su vida tiene un significado muy importante y con ello pueda evaluar las contribuciones que realiza.

Ecuanimidad: Es el equilibrio entre la vida y las experiencias, además, es tomar las cosas con calma equilibrando con las actitudes y/o reacciones ante cualquier adversidad, ya sea favorable o desfavorable, de una manera asertiva, tolerante, proactiva, manteniendo una escucha activa y controlar las actitudes negativas.

Sentirse bien en soledad: Es la elección personal donde el individuo puede tomar algunas decisiones muy importantes, y poder darle sentido a su vida.

Confianza personal: Es muy poderosa, ya que nos da la capacidad de decidir y dominar nuestras vidas, haciendo que cada uno elija el destino a donde quisiera llegar. Asimismo, es el compromiso con uno mismo, y se va formando a través de las decisiones que tomamos a lo largo de la vida.

Perseverancia: Es la constancia, firmeza, dedicación que tiene la persona, evidenciado por sus actitudes, ideales, opiniones, para conseguir sus metas u

objetivos a pesar de las dificultades que puedan presentarse a lo largo del camino.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación directa y significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación directa y significativa entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.
- Existe relación directa y significativa entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.
- Existe relación directa y significativa entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.
- Existe relación directa y significativa entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.

- Existe relación directa y significativa entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.

3.3 VARIABLES DE ESTUDIO

Variable independiente: Resiliencia

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Variables intervinientes:

- Edad
- Estado civil
- Trabaja en otro lugar
- Estudios de Posgrado
- Tiempo de labor en la institución
- Número de hijos

3.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: RESILIENCIA EN ENFERMERAS

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Resiliencia en enfermeras	Es la capacidad que tienen las enfermeras de enfrentar y afrontar las situaciones adversas que se presentan en su labor como profesional.	Regocijo personal	Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta	Encontrar algo porque reírme	Ordinal	Escala de razón / proporción Baremos
				Tener significado mi vida		
				No lamentar de las cosas por lo que no puedo hacer nada		
				Aceptar que hay personas a las que yo no les agrado		
		Ecuanimidad	Es el equilibrio entre la propia vida y las experiencias ante una adversidad.	Ver las cosas a largo plazo usualmente		
				Ser amigo(a) de mí mismo(a)		
				Preguntar raras veces cuál es la finalidad de todo		
				Tomar las cosas uno por uno		
		Sentirse bien en soledad	Es sentirnos libres, sentir que somos único e importantes	Estar solo(a) si tengo que hacerlo		
				Depender más de mí mismo(a) que de otras personas		
				Poder ver una situación de varias maneras		
		Confianza personal	Habilidad para creer en nosotros mismos.	Sentir orgullo de haber logrado cosas al mismo tiempo		
				Sentir que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo		
				Ser decidido(a)		
				Poder enfrentar las dificultades porque los he experimentado anteriormente		

				<p>Crear en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.</p> <p>Ser una persona en quien se puede confiar en una emergencia</p> <p>Tener la energía suficiente para hacer lo que debo hacer</p>		
		Perseverancia	Persistencia, dedicación ante una situación favorable o desfavorable con el objetivo de obtener el logro.	<p>Planear algo para realizarlo</p> <p>Arreglar situaciones de una manera u otra</p> <p>Mantenerme interesado(a) en las cosas</p> <p>Tener auto disciplina</p> <p>Mantenerme interesado(a) en las cosas</p> <p>Obligarme a hacer cosas, aunque no quiera algunas veces</p>		

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Satisfacción laboral en enfermeras	Sentimiento de agrado, placer que experimenta la enfermera al realizar su labor dentro de una institución. (4)	Desarrollo de funciones	Es la labor realizada por las enfermeras que ejecutan, deciden y planean cuidados	Tener claros los objetivos y responsabilidades	Ordinal	Escala de razón / proporción Baremos
				Tener el servicio bien organizado		
				Desarrollar habilidades.		
				Informar oportunamente		
				Adaptarse a condiciones		
		Interacción con el jefe inmediato	Es la relación laboral de la enfermera con su jefe inmediato.	Reconocen el trabajo bien hecho		
				Solucionar de forma creativa los problemas		
				Tener dominio técnico		
				Tomar decisiones participativas		
				Informar sobre asuntos que afectan		
		Oportunidades de progreso	Es brindar continuamente oportunidades para su desarrollo de la enfermera	Tener oportunidad de capacitación		
				Tener oportunidad de desarrollo humano		
				Tener oportunidad para ascender		
				Dar importancia a la capacitación		
				Capacitar a enfermeras		
		Remuneraciones e incentivos	Es el pago y/o la recompensa que el trabajador recibe por su labor dentro de la institución.	Tener un sueldo o remuneración adecuada		
				Preocuparse por necesidades		
				Pacientes reconocen a la enfermera		
				Felicitar por el desempeño		
				Motivar por capacitación obtenidas		
Interrelación con los compañeros de trabajo	Son las relaciones sociales positivas que proporcionan experiencias agradables y	Disponer de ayuda				
		Participar en la coordinación				
		Expresar sinceramente				
		Tener buena comunicación				

			potencian la estabilidad emocional	Respetar a los compañeros		
		Ambiente de trabajo	Es el medio que facilita el crecimiento y la expansión de habilidades	Conocer las políticas Dar buen trato a los trabajadores Dar libertad para expresar opiniones Tomar las cosas con calma Estar sin barrera para la acción		
		Seguridad ocupacional	Son medidas con el fin e prevenir, evitar o reducir riesgo o accidentes laborales.	Existe indumentaria y material Existe equipo e instrumental Dar importancia a salud ocupacional Fichan enfermedades ocupacionales Compensan en males ocupacionales		
		Bienestar personal	Es un estado emocional de satisfacción personal.	Realizan convenio que facilitar préstamo Dan beneficios al que se jubila Brindan programas actividades de recreación Existen guarderías disponibles Realizar programas de integración laboral y familiar		
		Infraestructura y/o materiales	Instalaciones, equipos y materiales que optimizan el confort y la funcionalidad	Cuenta con una infraestructura que brinda seguridad Existe una adecuada iluminación y ventilación Cuenta con ambientes para refrigerio Cuenta con ambiente para enfermería Cuenta con material y equipo disponible		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizó el método científico, ya que se siguió un orden sistemático en los procedimientos realizados y al comprobar la hipótesis planteada **(73)**.

Asimismo, se utilizó el método inductivo; porque se buscó alcanzar las conclusiones y proposiciones generales de las variables resiliencia y satisfacción como , que el incremento de la resiliencia mejora el sentido de autoeficacia de la enfermera e impacta de forma positiva en su satisfacción laboral, que a su vez mejora la calidad del servicio **(74)**.

Asimismo, se empleó el método inductivo, porque el estudio estuvo basado en una teoría que nos permitió interpretar los hechos observados; en este caso a la teoría de la

resiliencia de Boris Cyrulnik donde refiere que la persona resiliente adquiere recursos internos que se impregnan en el temperamento, le dan un significado positivo a las situaciones adversas y desarrollan estrategias para enfrentar el entorno hostil (13); y poder explicar algunos casos particulares que se presentan en las enfermeras. (75).

MÉTODO ESPECÍFICO

Se utilizó el método estadístico-inferencial, porque la investigación realizó la estimación de parámetros a partir de los estadígrafos calculados en una muestra representativa (76).

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación respondió a los siguientes tipos: básica, cuantitativa, transversal, descriptiva.

Básica, según Mario B. denomina investigaciones básicas a las que buscan conocimientos de un determinado sector de la realidad. Tiene la finalidad de la búsqueda del conocimiento excluyendo intereses prácticos. (77).

Cuantitativa, porque las variables estudiadas fueron ordinales, además, se llevó a la una escala de razón/proporción, donde se les asigno puntuaciones a los ítems de los instrumentos lo que nos permitió tener un procesamiento más estricto de los datos. (78)

Transversal, porque los datos obtenidos fueron recolectados en un mismo tiempo y por única vez. (78)

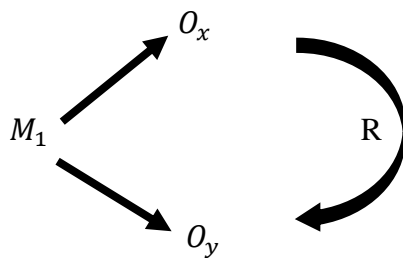
Descriptiva, los investigadores registraron los datos tal como se presentaron en la realidad, y así poder responder a las interrogantes que se plantearon en el problema y contrastarlo con las hipótesis. (78).

4.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue de nivel correlacional, porque se buscó determinar la relación estadística entre las variables de estudio. Además, no se manipulo ninguna variable. (79)

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación corresponde a un estudio descriptivo correlacional (80), siendo su esquema el siguiente:



Donde:

O_x = Conjunto de datos en referencia a la resiliencia

O_y = Conjunto de datos en referencia a la satisfacción laboral

R= Relación existente entre ambas variables.

M_1 = Grupo muestra único

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. POBLACIÓN

La población fue de 110 enfermeras que laboran en los diferentes establecimientos de la Red de Salud Jauja. Hernández (2006), menciona que “es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (73).

4.5.1.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- a. Enfermeras que participaron voluntariamente en la investigación.
- b. Enfermeras que estuvieron laborando bajo cualquier modalidad (nombrada, contrato CAS, Contrato por tercero, SERUMS, etc.) en la Red de Salud Jauja.
- c. Enfermeras que no refirieron haber tenido algún proceso administrativo disciplinario.
- d. Enfermeras que laboraron en la atención directa a los usuarios.

4.5.1.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- a. Enfermeras que se mostraron interés o colaboración con el estudio.
- b. Enfermeras que no tuvieron turno o no asistieron a su centro de labores.

4.5.1. MUESTRA Y TIPO DE MUESTREO.

Se utilizó el muestreo aleatorio simple, siendo la fórmula la siguiente:

$$n = \frac{N * p * q * (Z_{\alpha/2})^2}{e^2(N-1) + p * q * (Z_{\alpha/2})^2} \dots \dots \dots \text{(Ecuación 01)}$$

Donde:

$Z_{\alpha/2}$: Z correspondiente al nivel de confianza elegido, que para el estudio será de 95% (1.96).

p : Proporción de enfermeras resilientes y con satisfacción laboral (88 %, de acuerdo a Tang S, Yang J, Zhou W; 2017)

q : Proporción de enfermeras resilientes y sin satisfacción laboral (12 %)

e : Error de estimación será de 0.05.

Reemplazando los valores en la ecuación 01, se tiene:

$$n = \frac{110 * 0.88 * 0.12 * 1.96^2}{0.05^2 * (110 - 1) + 0.88 * 0.12 * 1.96^2}$$

Resolviendo:

$$n = \frac{110 * 0.1056 * 3.84}{0.0025 * (109) + 0.1204 * 3.84}$$

$$n = \frac{44.62}{0.2725 + 0.4056} = \frac{44.62}{0.6781}$$

$$n = 66.8$$

$$n = 67$$

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. PARA VALORAR LA RESILIENCIA EN LAS ENFERMERAS

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado denominado “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young” elaborado en 1993; traducida y validada para el Perú por Gómez en el 2019. (31) El instrumento constó de 25 preguntas en escala tipo Likert, la escala se divide en cinco dimensiones que miden regocijo personal (1 al 4), ecuanimidad (5 al 8), sentirse bien en soledad (9 al 11), confianza personal (12 al 18) y perseverancia (19 al 25).

Para cada una de los ítems se ofreció las siguientes opciones:

0 = totalmente en desacuerdo

1 = en desacuerdo

2 = ni de acuerdo ni en desacuerdo

3 = de acuerdo

4 = totalmente de acuerdo.

Se utilizó la siguiente baremación para la interpretación de resultados:

(0 a 20) = muy mala resiliencia, de (20,1 a 40) = mala resiliencia, de (40,1 a 60) = mediana resiliencia, de (60,1 a 80) = buena resiliencia y de (80,1 a 100) = muy buena resiliencia.

Para verificar su validez; se recurrió a 4 expertos donde se corroboró la validez de contenido, son licenciados en enfermería con grado de magíster y con experiencia en manejo de personal (Anexo 6).

Se realizó una prueba piloto en la Micro Red de Chilca, para su validez y se calculó el Alfa de Cronbach. (Anexo 6)

Ficha técnica resiliencia

Nombre de la Escala	: Escala de resiliencia de Wagnild y Young
Autores	: Wagnild & Young en 1993
Estandarización	: Traducida y validada en el Perú por Gómez M en el 2019.
Administración	: Individual
Duración	: Entre 25 a 30 minutos aproximadamente.
Significación	: Identificar la resiliencia
Fiabilidad	: El instrumento utilizado es confiable respecto a las preguntas del cuestionario, alfa de Cronbach 0.894.
Validez	: La validez del cuestionario de resiliencia, fue a través de juicios de expertos obteniendo 24

como puntaje total, siendo la opinión favorable.

4.6.2. PARA VALORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado denominado “Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería” elaborado en base a la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud; elaborado por la Dirección General de Salud de las Personas – MINSA en el 2002 (54), que fue modificada por Huamaní L, Mamani J en el 2017 (22). El instrumento consta de 45 preguntas en escala tipo Likert, la escala se divide en nueve dimensiones que miden el desarrollo de funciones con 5 reactivos (1 al 5), interacción con el jefe inmediato con 5 reactivos (6 al 10), oportunidades de progreso con 5 reactivos (11 al 15), remuneraciones e incentivos con 5 reactivos (16 al 20), interrelación con los compañeros de trabajo con 5 reactivos (21 al 25), ambiente de trabajo con 5 reactivos (26 al 30), seguridad ocupacional con 5 reactivos (31 al 35), bienestar personal con 5 reactivos (36 al 40) e infraestructura y/o materiales con 5 reactivos (41 al 45).

Para cada una de los ítems se ofreció las siguientes opciones:

0 = totalmente en desacuerdo

1 = en desacuerdo,

2 = ni de acuerdo ni en desacuerdo,

3 = de acuerdo y

4 = totalmente de acuerdo.

Para darle interpretación a los resultados, se suman los valores de cada uno de los ítems y se define del siguiente modo: (de 0 a 36) = muy insatisfecho con su trabajo, (de 36,1 a 72) = insatisfecho con su trabajo, (de 72,1 a 108) = ni satisfecho ni insatisfecho con su trabajo, (de 108,1 a 144) = satisfecho con su trabajo y (de 144,1 a 180) = muy satisfecho con su trabajo.

Para verificar su validez; se recurrió a 4 expertos donde se verificó la validez de contenido, fueron licenciados en enfermería con grado de magíster y con experiencia en manejo de personal. (Anexo 6)

También se realizó la prueba piloto en 20 enfermeras de la Miro Red de Chilca, donde se realizó la validación del constructo y se calculó el Alfa de Cronbach. (Anexo 6)

4.6.4 Ficha técnica satisfacción laboral

Nombre de la Escala	: Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería
Autores	: Ministerio de salud (2002)
Administración	: Individual
Duración	: Entre 30 a 35 minutos aproximadamente.
Significación	: Valorar la satisfacción laboral de las enfermeras.
Fiabilidad	: El instrumento utilizado es confiable respecto a las preguntas del cuestionario, alfa de Cronbach 0.879.

Validez : La validez del cuestionario Satisfacción Laboral, fue a través de juicios de expertos. obteniendo 24 como puntaje total, siendo favorable la opinión.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

4.7.1. PROCESAMIENTO DESCRIPTIVO DE DATOS

Los datos recolectados, fueron revisados y registrados en la base de datos del Microsoft Office Excel 2019, que luego fue exportado al programa estadístico SPSS v.25 para Windows para su respectivo análisis. Asimismo, se realizó las tablas descriptivas y de frecuencia para determinar el grado de resiliencia y el nivel de satisfacción laboral.

4.7.2. PROCESAMIENTO INFERENCIAL DE DATOS

En primer lugar, se evaluó las pruebas de normalidad y homocedasticidad de los datos. Para la determinación de la relación entre las variables resiliencia y satisfacción laboral en las enfermeras se calculó de “r de Pearson”. Posteriormente se realizó la comprobación de las hipótesis estadísticas las cuales nos permitieron afirmar o negar a través de la prueba de la hipótesis. También se aplicó algunas pruebas paramétricas y no paramétricas para examinar las variaciones de la autoeficacia por la edad, tiempo de servicio y número de hijos entre otras variables de contraste. Se utilizó el “p value” como criterio de significancia para las pruebas estadísticas aplicadas ($\alpha \leq 0.05$).

4.7.3. PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA PROBAR LAS HIPÓTESIS

- Se estableció la hipótesis nula y la alterna (H_0 , H_1).
- Se comprobó la normalidad y homocedasticidad de los datos.
- Se eligió el tipo de prueba utilizar.
- Se estableció el nivel de confianza ($\alpha = 0.05$)
- Se determinó el valor de prueba, de acuerdo a la tabla.
- Se contrastó el valor calculado con el valor de prueba establecida.
- Se interpretó el resultado.

4.8. ASPECTO ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el desarrollo del estudio se cumplió con los principios éticos de la investigación científica según los artículos 27 y 28 del Reglamento General de la Investigación de la Universidad Peruana Los andes.

Se procedió en conformidad a los siguientes principios éticos de la investigación según:

Artículo 27^a. Principios que rigen la actividad investigativa

- **Autonomía.** Se consideró a las enfermeras que aceptaron voluntariamente participar en el estudio y firmaron el consentimiento informado.
- **Beneficencia.** El propósito final del estudio fue incrementar y mejorar la satisfacción laboral apoyándonos en la mejora de la resiliencia; además el estudio

fue metodológicamente válido y las conclusiones derivadas del estudio fueron confirmadas y su aplicación beneficiosa.

- **No maleficencia.** El estudio no presenta ninguna acción que pueda perjudicar o dañar la imagen o situación de las enfermeras de la Red de salud Jauja, además, no generó conflicto de intereses.
- **Responsabilidad y confidencialidad.** La información brindada por las enfermeras fue de carácter de secreto profesional.
- **Justicia.** Se trató a todas las enfermeras involucradas en el estudio por igual, sin discriminación de raza, etnia, edad, nivel económico, se jerarquizó adecuadamente las acciones a realizadas y se hizo un uso racional de los recursos.
- Asimismo, esta investigación respetó los principios éticos según las normas de Vancouver.

Artículo 28^a. Normas de comportamiento ético de la investigación

- Ejecutar investigaciones pertinentes, originales y coherentes con las líneas de investigación Institucional.
- Proceder con rigor científico asegurando la validez, la fiabilidad y credibilidad de sus métodos, fuentes y datos.
- Asumir en todo momento la responsabilidad de la investigación, siendo conscientes de las consecuencias individuales, sociales y académicas que se derivan de la misma.

- Garantizar la confidencialidad y anonimato de las personas involucradas en la investigación, excepto cuando se acuerde lo contrario.
- Reportar los hallazgos de la investigación de manera abierta, completa y oportuna a la comunidad científica; así mismo devolver los resultados a las personas, grupos y comunidades participantes en la investigación cuando el caso lo amerita.
- Tratar con sigilo la información obtenida y no utilizarla para el lucro personal, ilícito o para otros propósitos distintos de los fines de la investigación.
- Cumplir con las normas institucionales, nacionales e internacionales que regulen la investigación, como las que velan por la protección de los sujetos humanos, sujetos animales y la protección del ambiente.
- Revelar los conflictos de intereses que puedan presentarse en sus distintos roles como autor, evaluador y asesor.
- No aceptar subvenciones o contratos de investigaciones que especifiquen condiciones inconsistentes con su juicio científico, con la Visión y Misión de la Universidad Peruana Los Andes, o que permitan a los patrocinadores vetar o retrasar la publicación académica, porque no están de acuerdo con los resultados.
- Publicar los trabajos de investigación en estricto cumplimiento al Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad Peruana Los Andes y normas referidas a derecho de autor.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA

a. EDAD

TABLA 3: Edad de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

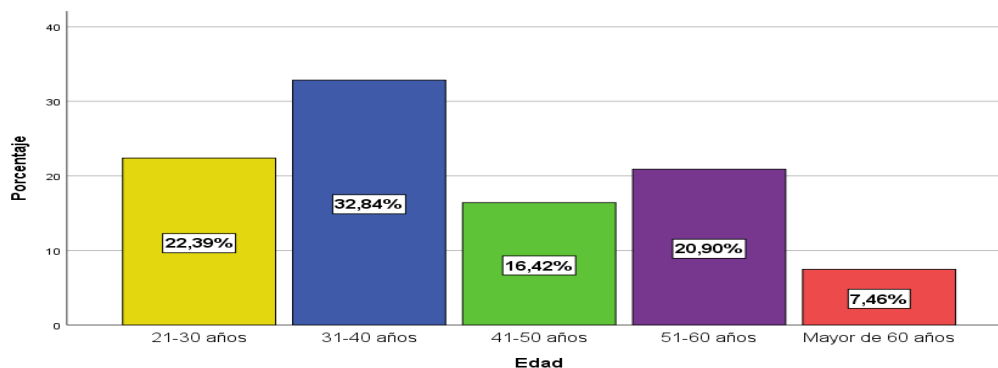
	Frecuencia	Porcentaje
21-30 años	15	22,4
31-40 años	22	32,8
41-50 años	11	16,4
51-60 años	14	20,9
Mayor de 60 años	5	7,5
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la tabla 3, se observó sobre las características de la población estudiada según el grupo de edad, que el 32.8% de las enfermeras se encuentra en un rango de edad de 31-40 años, el 22.4% entre 21-30 años, el 20.9% entre 51-60 años, el 16.4% entre 41-50 años y el 7.5% son mayores de 60 años.

FIGURA 3: Edad de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la Figura 3, se observó sobre las características de la población estudiada según el grupo de edad que el 32.84% de las enfermeras se encuentra en un rango de edad de 31-40 años, el 22.39% entre 21-30 años, el 20.9% entre 51-60 años, el 16.42% entre 41-50 años y el 7.46% son mayores de 60 años.

b. ESTADO CIVIL

TABLA 4: Estado civil de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

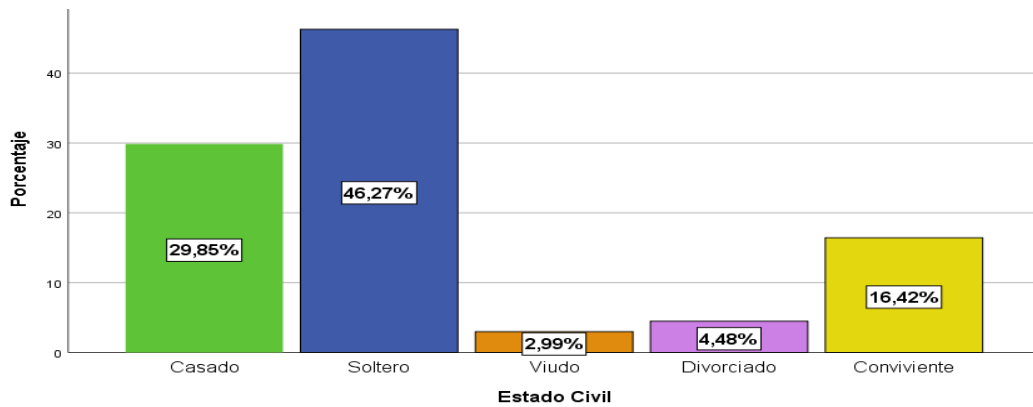
	Frecuencia	Porcentaje
Casado	20	29,9
Soltero	31	46,3
Viudo	2	3,0
Divorciado	3	4,5
Conviviente	11	16,4
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la Tabla 4, se observó las características de la población estudiada según el estado civil que el 46.3% de las enfermeras son solteras, el 29.9% casadas, el 16.4% convivientes, el 4.5% divorciadas y el 3.0% viudas.

FIGURA 4: Estado civil de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.
Elaboración: Propia

En la Figura 4, se observó las características de la población estudiada según el estado civil que el 46.27% de las enfermeras son solteras, el 29.85% casadas, el 16.42% convivientes, el 4.48% divorciadas y el 2.99% viudas.

c. OTRA OCUPACIÓN

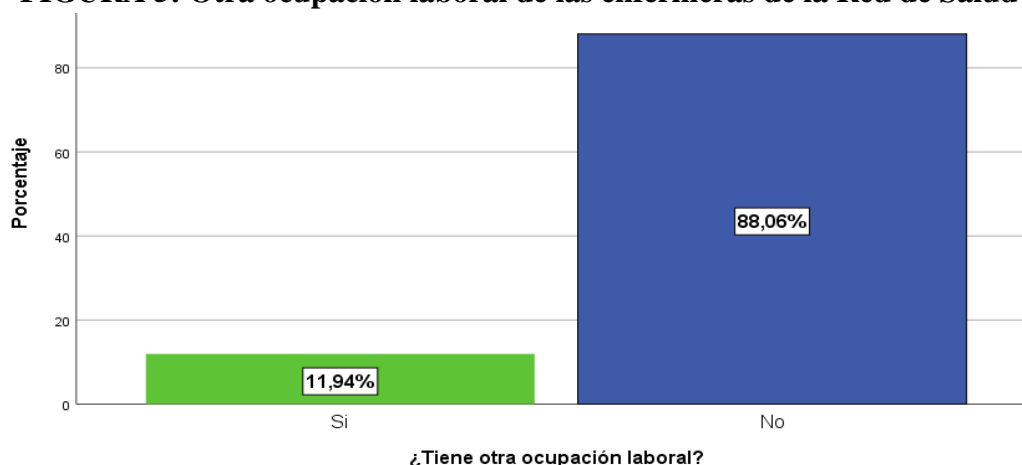
TABLA 5: Otra ocupación laboral de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	11,9
No	59	88,1
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.
Elaboración: Propia

En la Tabla 5, se observó sobre las características de la población estudiada según la ocupación que el 88.1% de las enfermeras no tiene otra ocupación laboral, mientras que el 11.9% si tiene otra ocupación laboral.

FIGURA 5: Otra ocupación laboral de las enfermeras de la Red de Salud



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la figura 5, se observó las características de la población estudiada según la ocupación que el 88.06% de las enfermeras no tiene otra ocupación laboral, mientras que el 11.94% si tiene otra ocupación laboral.

d. ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD O POSGRADO

TABLA 6: Estudios de especialidad o posgrado de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

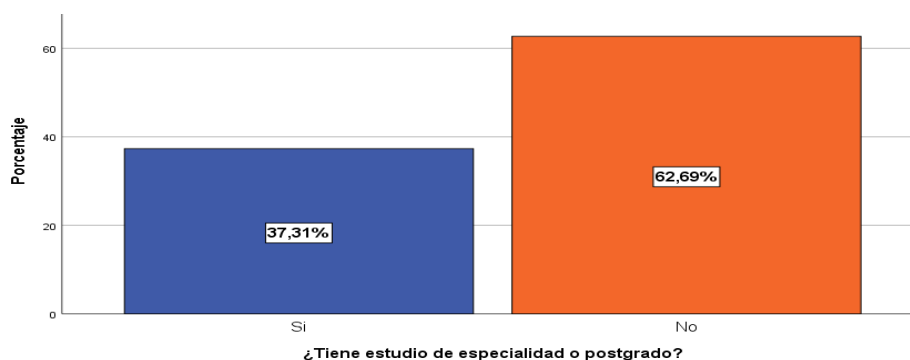
	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	37,3
No	42	62,7
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la Tabla 6, se observó según los estudios de especialidad o posgrado que el 62.7% de las enfermeras no tiene estudios de especialidad o posgrado, mientras que el 37.3% si cuenta con estudios de especialidad o posgrado.

FIGURA 6: Estudios de especialidad o posgrado de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.
Elaboración: Propia

En la figura 6, se observó según los estudios de especialidad o posgrado que el 62.69% de las enfermeras no tiene estudios de especialidad o posgrado, mientras que el 37.31% si cuenta con estudios de especialidad o posgrado.

e. TIEMPO DE SERVICIO

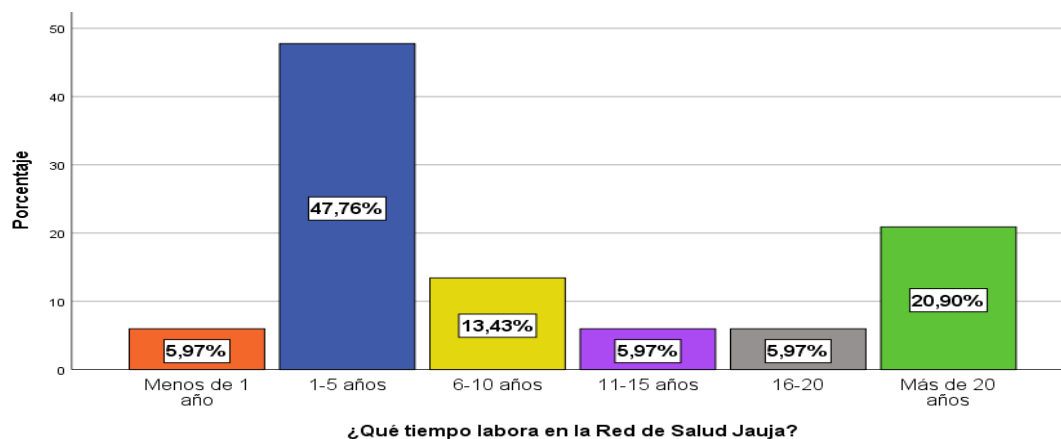
TABLA 7: Tiempo de servicio de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	4	6,0
1-5 años	32	47,8
6-10 años	9	13,4
11-15 años	4	6,0
16-20 años	4	6,0
Más de 20 años	14	20,9
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.
Elaboración: Propia

En la figura 7, se observó según el tiempo de servicio que el 47.8% de las enfermeras tiene un tiempo de servicio entre 1-5 años, el 20.9% más de 20 años, el 13.4% tiene entre 6-10 años y 6.0% tienen menos de 1 año al igual que de 11-15 años y 16-20 años.

FIGURA 7: Tiempo de servicio de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



¿Qué tiempo labora en la Red de Salud Jauja?
Fuente: Encuesta aplicada a los enfermeros que laboran en las diferentes IPRESS de la Red de Salud Jauja.
Elaboración: Propia

En la figura 7, se observó según el tiempo de servicio que el 47.76% de las enfermeras tiene un tiempo de servicio entre 1-5 años, el 20.9% más de 20 años, el 13.43% tiene entre 6-10 años y 5.97% tienen menos de 1 año al igual que de 11-15 años y 16-20 años.

f. NÚMERO DE HIJOS

TABLA 8: Número de hijos de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

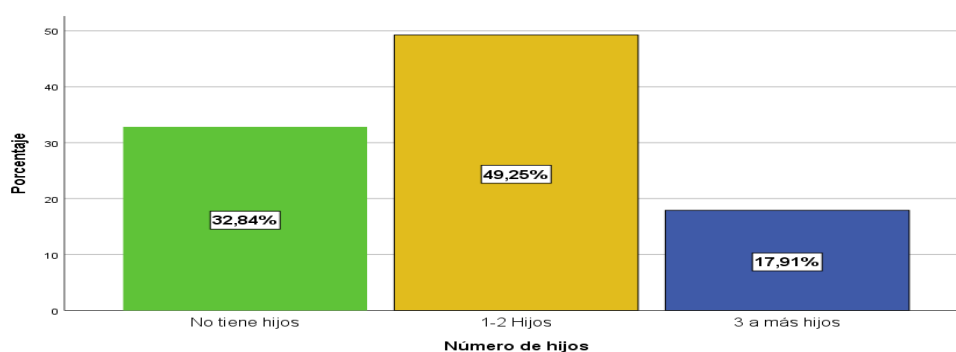
	Frecuencia	Porcentaje
No tiene hijos	22	32,8
1-2 Hijos	33	49,3
3 a más hijos	12	17,9
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la Tabla 8, se observó según el número de hijos que el 49.3% de las enfermeras tiene entre 1 y 2 hijos, el 32.8% no tienen hijos y el 17.9% tiene de 3 a más hijos.

FIGURA 8: Número de hijos de las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la figura 8, se observó según el número de hijos que el 49.25% de las enfermeras tiene entre 1 y 2 hijos, el 32.84% no tienen hijos y el 17.91% tiene de 3 a más hijos.

5.1.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA RESILIENCIA

a. RESILIENCIA EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

TABLA 9: Resiliencia en enfermeras de la Red De Salud Jauja, 2020-2021

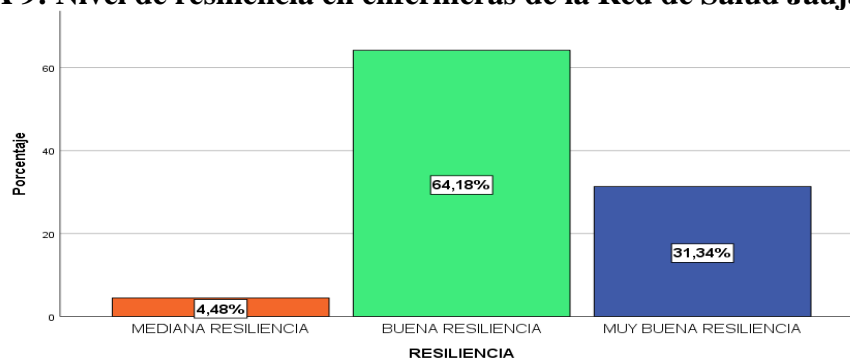
	Frecuencia	Porcentaje
Mediana resiliencia	3	4,5
Buena resiliencia	43	64,2
Muy buena resiliencia	21	31,3
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la tabla 9, se evidencio la resiliencia en enfermeras estos datos indican que el 64.2% de las enfermeras presenta una buena resiliencia, el 31.3% tiene una muy buena resiliencia, y el 4.5% tiene una mediana resiliencia.

FIGURA 9: Nivel de resiliencia en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la figura 9, se evidencio la resiliencia en enfermeras estos datos indican que el 64.18% de las enfermeras presenta una buena resiliencia, el 31.34% tiene una muy buena resiliencia, y el 4.48% tiene una mediana resiliencia.

b. DIMENSIÓN REGOCIJO PERSONAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

TABLA 10: Regocijo personal en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

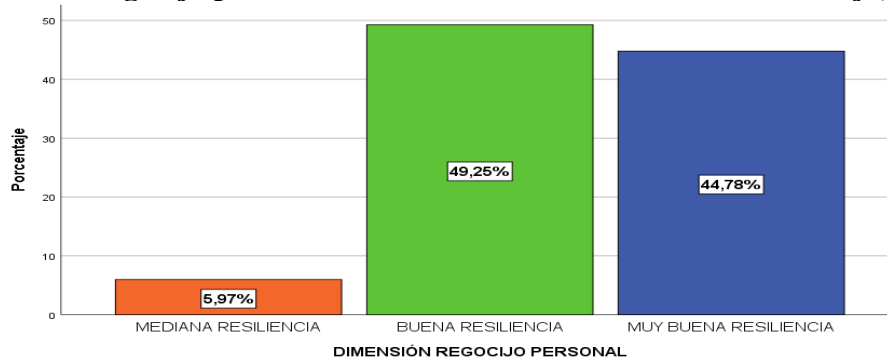
	Frecuencia	Porcentaje
Mediana resiliencia	4	6,0
Buena resiliencia	33	49,3
Muy buena resiliencia	30	44,8
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la Tabla 10, se evidencio el regocijo personal estos datos nos indican que el 49.3% de las enfermeras presenta una buena resiliencia, el 44.8% tiene una muy buena resiliencia, y el 6.0% tiene una mediana resiliencia en la dimensión regocijo personal.

FIGURA 10: Regocijo personal en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la figura 10, se evidencio el regocijo personal estos datos nos indican que el 49.25% de las enfermeras presenta una buena resiliencia, el 44.78% tiene una muy buena resiliencia, y el 5.97% tiene una mediana resiliencia en la dimensión regocijo personal.

**c. DIMENSIÓN ECUANIMIDAD EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD
JAUJA, 2020-2021**

TABLA 11: Ecuanimidad en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

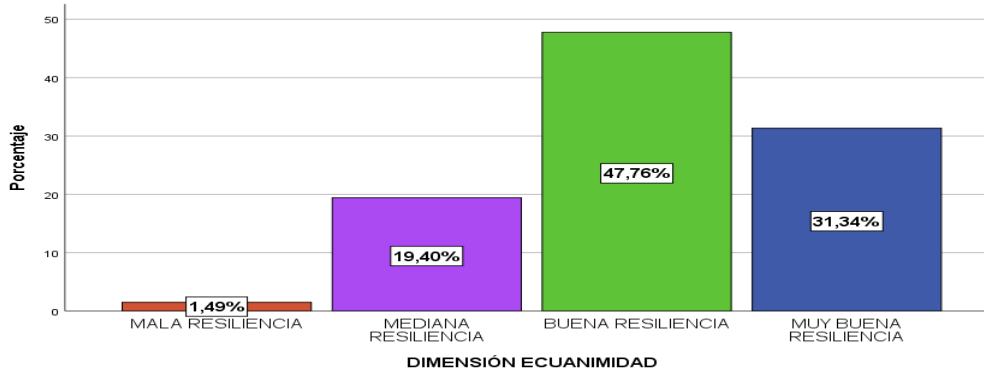
	Frecuencia	Porcentaje
Mala resiliencia	1	1,5
Mediana resiliencia	13	19,4
Buena resiliencia	32	47,8
Muy buena resiliencia	21	31,3
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la Tabla 11, se evidencio la dimensión ecuanimidad estos datos nos indican que el 47.8% de las enfermeras tiene una buena resiliencia en la dimensión ecuanimidad, el 31.3% una muy buena resiliencia, el 19.4%% una mediana resiliencia y el 1.5% tiene una mala resiliencia.

FIGURA 11: Ecuanimidad en enfermeras de la Red De Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la figura 11, se evidenció la dimensión ecuanimidad estos datos nos indican que el 47.76% de las enfermeras tiene una buena resiliencia en la dimensión ecuanimidad, el 31.34% una muy buena resiliencia, el 19.40%% una mediana resiliencia y el 1.49% tiene una mala resiliencia.

d. DIMENSIÓN SENTIRSE BIEN EN SOLEDAD EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

TABLA 12: Sentirse bien en soledad en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

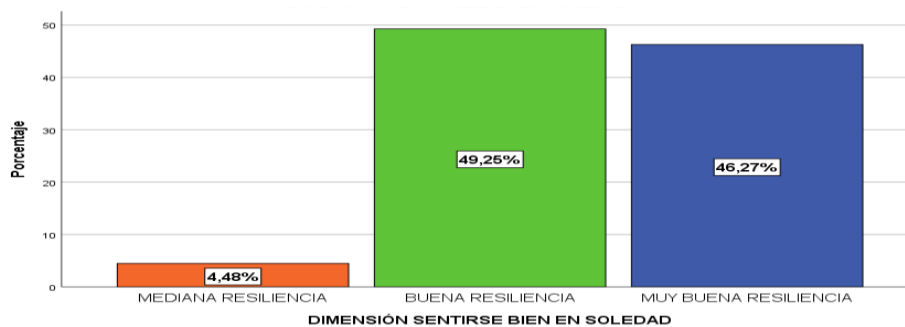
	Frecuencia	Porcentaje
Mediana resiliencia	3	4,5
Buena resiliencia	33	49,3
Muy buena resiliencia	31	46,3
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la tabla 12, se evidencio la dimensión sentirse bien en soledad estos datos nos indican que el 49.3% de las enfermeras tiene una buena resiliencia, el 46.3% tiene una muy buena resiliencia y el 4.5% tiene una mediana resiliencia.

FIGURA 12: Sentirse bien en soledad en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la figura 12, se evidencio la dimensión sentirse bien en soledad estos datos nos indican que el 49.26% de las enfermeras tiene una buena resiliencia, el 46.27% tiene una muy buena resiliencia y el 4.48% tiene una mediana resiliencia.

e. DIMENSIÓN CONFIANZA PERSONAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

TABLA 13: Confianza personal en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

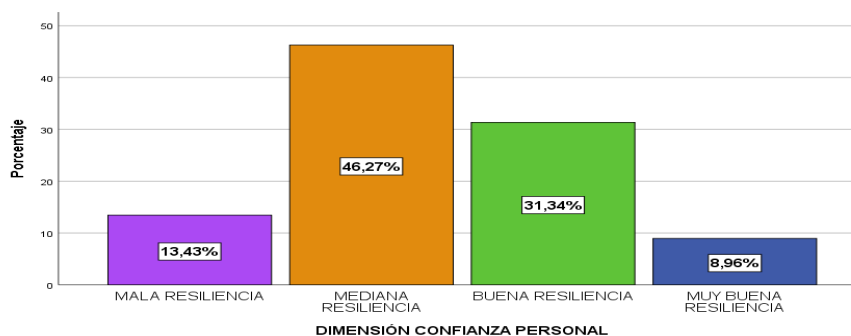
	Frecuencia	Porcentaje
Mala resiliencia	9	13,4
Mediana resiliencia	31	46,3
Buena resiliencia	21	31,3
Muy buena resiliencia	6	9,0
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la Tabla 13, se evidencio la dimensión confianza personal estos datos nos indican que el 46.3% de las enfermeras tiene una mediana resiliencia, 31.3% tiene una buena resiliencia, el 13.4% tiene una mala resiliencia y el 9.0% tiene una muy buena resiliencia.

FIGURA 13: Confianza personal en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la figura13, se evidencio la dimensión confianza personal estos datos nos indican que el 46.27% de las enfermeras tiene una mediana resiliencia, 31.34% tiene

una buena resiliencia, el 13.43% tiene una mala resiliencia y el 8.96% tiene una muy buena resiliencia.

f. DIMENSIÓN PERSEVERANCIA EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

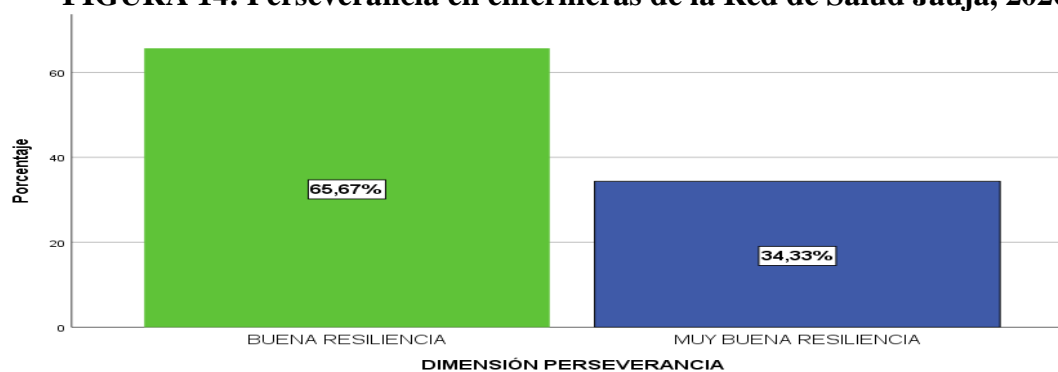
TABLA 14: Perseverancia en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

	Frecuencia	Porcentaje
Buena resiliencia	18	65,7
Muy buena resiliencia	49	34,3
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja. Elaboración: Propia

En la tabla 14, se evidencio la dimensión perseverancia estos datos nos indican que el 65.7% de las enfermeras tiene una buena resiliencia y el 34.33% tiene una muy buena resiliencia según la dimensión perseverancia.

FIGURA 14: Perseverancia en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja. Elaboración: Propia

En la figura 14, se evidencio la dimensión perseverancia estos datos nos indican que el 65.67% de las enfermeras tiene una buena resiliencia y el 34.33% tiene una muy buena resiliencia según la dimensión desconfianza personal.

5.1.3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

a. SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

TABLA 15: Satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

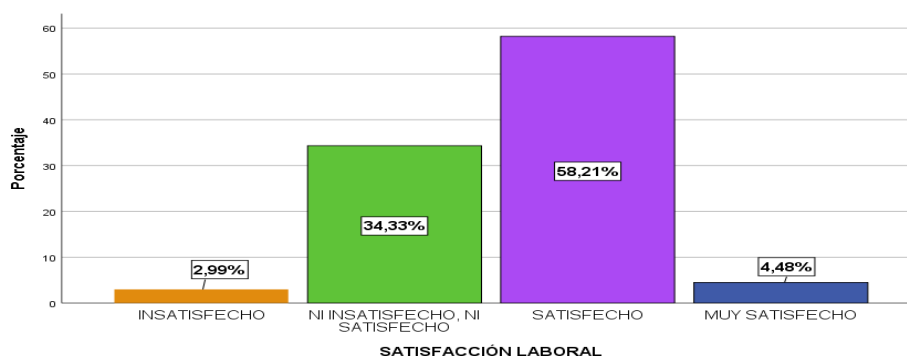
	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	2	3,0
Ni insatisfecho, ni satisfecho	23	34,3
Satisfecho	39	58,2
Muy satisfecho	3	4,5
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la Tabla 15, se evidencio las características generales de satisfacción laboral estos datos nos indican que el 58.2% de las enfermeras se encuentra satisfecha laboralmente, el 34.3% no se encuentra ni insatisfecha ni satisfecha, solo el 4.5% se siente muy satisfecha y el 3.0% se encuentra insatisfecha laboralmente.

FIGURA 15: Satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los enfermeros de la Red de Salud Jauja.

Elaboración: Propia

En la figura 15, se evidencio las características generales de satisfacción laboral estos datos nos indican que el 58.21% de las enfermeras se encuentra satisfecha

laboralmente, el 34.33% no se encuentra ni insatisfecha ni satisfecha, solo el 4.48% se siente muy satisfecha y el 2.99% se encuentra insatisfecha laboralmente.

5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

5.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Los métodos estadísticos que se dispone son las pruebas paramétricas y no paramétricas. Las pruebas paramétricas nos van a ofrecer mejores ventajas como mayor eficiencia, mayor sensibilidad, menor probabilidad de error y son más robustas. Además, se debe cumplir la suposición básica que las observaciones de determinadas variables siguen una distribución normal (81).

En la presente investigación se tuvo más de 50 observaciones, debido a ello utilizaremos la prueba de Kolmogorov como prueba de normalidad (82).

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, no son normales los datos (prueba no paramétrica de Sperman)

$p > 0.05$, los datos son normales (prueba paramétrica r de Pearson)

TABLA 16: PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LOS DATOS Consolidados de resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Resiliencia	,103	67	,075	,950	67	,009
Satisfacción laboral	,105	67	,065	,970	67	,109

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 16, se evidencio que según la prueba de Kolmogorov-Smirnov de la consolidación de los datos de resiliencia y satisfacción laboral reflejan tener una distribución normal, debido a que el nivel de significancia es mayor a 0.05 para ambos casos, entonces se puede rechazar que la distribución de las variables es distinta a la distribución normal. Por lo tanto, se afirma que los datos presentados para estas variables poseen una distribución normal, es conveniente emplear pruebas estadísticas paramétricas para su análisis.

5.2.2. CORRELACIÓN ENTRE LA RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

En el presente estudio planteamos la siguiente hipótesis general: “Existe relación directa y significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

Se procedió primero a calcular la “r” de Pearson con su respectiva significación bilateral, teniendo como resultados lo siguiente (Tabla 17).

TABLA 17: Relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

		Resiliencia	Satisfacción laboral
Resiliencia	Correlación de Pearson	1	,431**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,431**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	67	67

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

En la tabla 17, se observó que, el coeficiente de Correlación de Pearson es moderado positivo para la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja con un valor de $r = 0,431$, y el nivel de significancia es de 0.000 que es menor a 0,05. Por lo tanto, con este resultado podemos afirmar que cuando mayor resiliencia exista, se incrementa la satisfacción laboral en las enfermeras de la Red de Salud Jauja.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

PASO 01: Elección de la prueba a utilizar

Empleamos la prueba t para poder hallar el parámetro de correlación, para lo cual utilizamos la siguiente ecuación:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Donde:

- t: Valor de la “t” calculada
r: Coeficiente de correlación de la muestra
n: Tamaño muestral

Se utilizó la prueba t para determinar si el valor observado de $r = 0,431$ es evidencia suficiente con 67 muestras, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

PASO 02: Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación alguna entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H₁: Existe relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

PASO 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Como sabemos que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse al cumplir las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

En este estudio se han cumplido ambas suposiciones.

PASO 04: Determinación del margen de error

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio

PASO 05: Regla de decisión

Calculamos los grados de libertad con la siguiente expresión matemática $n-2$, siendo “ n ” el valor de la muestra u observaciones, se obtuvo como resultado 65. El valor de la distribución t con 65 grados de libertad que divide el área en 95% central, donde los extremos bajo y alto del 5% son, aproximadamente, 2,000 (usando el valor de 65 grado de libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si el valor absoluto de t es mayor que 2,000.

PASO 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0,431\sqrt{67-2}}{\sqrt{1-0,431^2}}$$

$$t = \frac{0,431\sqrt{65}}{\sqrt{1-0,186}}$$

$$t = \frac{3,4748}{0,90235}$$

$$t = 3,8508$$

PASO 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 65 grados de libertad es de 3,8508, que como podemos observar es mayor que 2,000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación 0, y podemos concluir diciendo que la relación entre

la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras es lo suficientemente grande para determinar que estas dos variables estén asociadas. En consecuencia, que comprobada la hipótesis general planteada en este estudio “Existe relación directa y significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

5.2.3. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN REGOCIJO PERSONAL DE LA RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

En el presente estudio planteamos la siguiente hipótesis general: “Existe relación directa y significativa entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

Se procedió primero a calcular la “r” de Pearson con su respectiva significación bilateral, teniendo como resultados lo siguiente (Tabla 18).

TABLA 18: Relación entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

		Regocijo personal	Satisfacción laboral
Regocijo personal	Correlación de Pearson	1	,393**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	67	67
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,393**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	67	67

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

En la tabla 18, se observó que el coeficiente de Correlación de Pearson es baja positiva ($r = 0,393$) para la relación entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja con un nivel de significancia de 0.001 que es menor a 0,05.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

PASO 01: Elección de la prueba a utilizar

Empleamos la prueba t para poder hallar el parámetro de correlación, para lo cual utilizamos la siguiente ecuación:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Donde:

- t: Valor de la “ t ” calculada
- r: Coeficiente de correlación de la muestra
- n: Tamaño muestral

Se utilizó la prueba t para determinar si el valor observado de $r = 0,393$ es evidencia suficiente con 67 muestras, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

PASO 02: Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación alguna entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H₁: Existe relación entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

PASO 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Como sabemos que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse al cumplir las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

En este estudio se han cumplido ambas suposiciones.

PASO 04: Determinación del margen de error

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio

PASO 05: Regla de decisión

Calculamos los grados de libertad con la siguiente expresión matemática $n-2$, siendo “ n ” el valor de la muestra u observaciones, se obtuvo como resultado 65. El valor de la distribución t con 65 grados de libertad que divide el área en 95% central, donde los extremos bajo y alto del 5% son, aproximadamente, 2,000 (usando el valor de 65 grado de libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si el valor absoluto de t es mayor que 2,000.

PASO 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0,393\sqrt{67-2}}{\sqrt{1-0,393^2}}$$

$$t = \frac{0,393\sqrt{65}}{\sqrt{1-0,154}}$$

$$t = \frac{3,168}{0,920}$$

$$t = 3,443$$

PASO 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 65 grados de libertad es de 3,443, que como podemos observar es mayor que 2,000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación 0, y podemos concluir diciendo que la relación entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras es lo suficientemente mayor para determinar que estas dos variables están asociadas. En consecuencia, se comprobó la hipótesis general planteada en este estudio “Existe relación directa y significativa entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

5.2.4. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ECUANIMIDAD DE LA RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

En el presente estudio planteamos la siguiente hipótesis general: “Existe relación directa y significativa entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

Se procedió primero a calcular la “r” de Pearson con su respectiva significación bilateral, teniendo como resultados lo siguiente (Tabla 19).

TABLA 19: Relación entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

		Ecuanimidad	Satisfacción laboral
Ecuanimidad	Correlación de Pearson	1	,279*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	67	67
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,279*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	67	67

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 19, se observó que, el coeficiente de Correlación de Pearson es baja positiva ($r = 0,279$) para la relación entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja con un nivel de significancia de 0.022 que es menor a 0,05.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

PASO 01: Elección de la prueba a utilizar

Empleamos la prueba t para poder hallar el parámetro de correlación, para lo cual utilizamos la siguiente ecuación:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Donde:

- t: Valor de la “ t ” calculada
- r: Coeficiente de correlación de la muestra
- n: Tamaño muestral

Se utilizó la prueba t para determinar si el valor observado de $r = 0,279$ es evidencia suficiente con 67 muestras, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

PASO 02: Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación alguna entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H₁: Existe relación entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

PASO 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Como sabemos que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse al cumplir las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

En este estudio se han cumplido ambas suposiciones.

PASO 04: Determinación del margen de error

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio

PASO 05: Regla de decisión

Calculamos los grados de libertad con la siguiente expresión matemática $n-2$, siendo “ n ” el valor de la muestra u observaciones, se obtuvo como resultado 65. El valor de la distribución t con 65 grados de libertad que divide el área en 95% central, donde los extremos bajo y alto del 5% son, aproximadamente, 2,000 (usando el valor de 65 grado de libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si el valor absoluto de t es mayor que 2,000.

PASO 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0,279\sqrt{67-2}}{\sqrt{1-0,279^2}}$$

$$t = \frac{0,279\sqrt{65}}{\sqrt{1-0,078}}$$

$$t = \frac{2,249}{0,960}$$

$$t = 2,343$$

PASO 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 65 grados de libertad es de 2,343, que como podemos observar es mayor que 2,000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, y podemos concluir diciendo que la relación entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras es lo suficientemente mayor para determinar que estas dos variables estas asociadas. En consecuencia, que comprobada la hipótesis general planteada en este estudio “Existe relación directa y significativa entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

5.2.5. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN SENTIRSE BIEN EN SOLEDAD DE LA RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

En el presente estudio planteamos la siguiente hipótesis general: “Existe relación directa y significativa entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

Se procedió primero a calcular la “ r ” de Pearson con su respectiva significación bilateral, teniendo como resultados lo siguiente (Tabla 20).

TABLA 20: Relación entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

		Sentirse bien en soledad	Satisfacción laboral
Sentirse bien en soledad	Correlación de Pearson	1	,309*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	67	67
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,309*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 20, se observó que el coeficiente de Correlación de Pearson es baja positiva ($r = 0,309$) para la relación entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja con un nivel de significancia de 0.011 que es menor a 0,05.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

PASO 01: Elección de la prueba a utilizar

Empleamos la prueba t para poder hallar el parámetro de correlación, para lo cual utilizamos la siguiente ecuación:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Donde:

- t: Valor de la “t” calculada
- r: Coeficiente de correlación de la muestra
- n: Tamaño muestral

Se utilizó la prueba t para determinar si el valor observado de $r = 0,309$ es evidencia suficiente con 67 muestras, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

PASO 02: Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación alguna entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H₁: Existe relación entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

PASO 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Como sabemos que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse al cumplir las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

En este estudio se han cumplido ambas suposiciones.

PASO 04: Determinación del margen de error

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio

PASO 05: Regla de decisión

Calculamos los grados de libertad con la siguiente expresión matemática $n-2$, siendo “ n ” el valor de la muestra u observaciones, se obtuvo como resultado

65. El valor de la distribución t con 65 grados de libertad que divide el área en 95% central, donde los extremos bajo y alto del 5% son, aproximadamente, 2,000 (usando el valor de 65 grado de libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si el valor absoluto de t es mayor que 2,000.

PASO 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0,309\sqrt{67 - 2}}{\sqrt{1 - 0,309^2}}$$

$$t = \frac{0,309\sqrt{65}}{\sqrt{1 - 0,095}}$$

$$t = \frac{2,491}{0,995}$$

$$t = 2,504$$

PASO 07. Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 65 grados de libertad es de 2,504, que como podemos observar es mayor que 2,000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación 0, y podemos concluir diciendo que la relación entre la dimensión sentirse bien en soledad y la satisfacción laboral en enfermeras es lo suficientemente mayor para determinar que estas dos variables estas asociadas. En consecuencia, que comprobada la hipótesis general planteada en este estudio “Existe relación directa y significativa entre la dimensión sentirse bien en soledad y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

5.2.6. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CONFIANZA PERSONAL DE LA RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

En el presente estudio planteamos la siguiente hipótesis general: “Existe relación directa y significativa entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

Se procedió primero a calcular la “r” de Pearson con su respectiva significación bilateral, teniendo como resultados lo siguiente (Tabla 21).

TABLA 21: Relación entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

		Confianza personal	Satisfacción laboral
Confianza personal	Correlación de Pearson	1	,260*
	Sig. (bilateral)		,033
	N	67	67
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,260*	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 21, se observó que, el coeficiente de Correlación de Pearson es baja positiva ($r = 0,260$) para la relación entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja con un nivel de significancia de 0.033 que es menor a 0,05.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

PASO 01: Elección de la prueba a utilizar

Empleamos la prueba t para poder hallar el parámetro de correlación, para lo cual utilizamos la siguiente ecuación:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Donde:

- t: Valor de la “t” calculada
- r: Coeficiente de correlación de la muestra
- n: Tamaño muestral

Se utilizó la prueba t para determinar si el valor observado de $r = 0,260$ es evidencia suficiente con 67 muestras, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

PASO 02: Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación alguna entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H₁: Existe relación entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

PASO 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Como sabemos que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse al cumplir las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

En este estudio se han cumplido ambas suposiciones.

PASO 04: Determinación del margen de error

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio

PASO 05: Regla de decisión

Calculamos los grados de libertad con la siguiente expresión matemática $n-2$, siendo “ n ” el valor de la muestra u observaciones, se obtuvo como resultado 65. El valor de la distribución t con 65 grados de libertad que divide el área en 95% central, donde los extremos bajo y alto del 5% son, aproximadamente, 2,000 (usando el valor de 65 grado de libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si el valor absoluto de t es mayor que 2,000.

PASO 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0,260\sqrt{67-2}}{\sqrt{1-0,260^2}}$$

$$t = \frac{0,260\sqrt{65}}{\sqrt{1-0,068}}$$

$$t = \frac{2,096}{0,998}$$

$$t = 2,100$$

PASO 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 65 grados de libertad es de 2,100, que como podemos observar es mayor que 2,000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación 0, y podemos concluir diciendo que la relación entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras es lo suficientemente mayor para determinar que estas dos variables están asociadas. En consecuencia, se comprobó la hipótesis general planteada en este estudio “Existe relación directa y significativa entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

5.2.7. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN PERSEVERANCIA DE LA RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

En el presente estudio planteamos la siguiente hipótesis general: “Existe relación directa y significativa entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

Se procedió primero a calcular la “ r ” de Pearson con su respectiva significación bilateral, teniendo como resultados lo siguiente (Tabla 22).

TABLA 22: Relación entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021

		Perseverancia	Satisfacción laboral
Perseverancia	Correlación de Pearson	1	,381**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	67	67
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,381**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	67	67

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

En la tabla 22, se observó que, el coeficiente de Correlación de Pearson es baja positiva ($r = 0,381$) para la relación entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja con un nivel de significancia de 0.001 que es menor a 0,05.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

PASO 01: Elección de la prueba a utilizar

Empleamos la prueba t para poder hallar el parámetro de correlación, para lo cual utilizamos la siguiente ecuación:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Donde:

- t: Valor de la “t” calculada
- r: Coeficiente de correlación de la muestra
- n: Tamaño muestral

Se utilizó la prueba t para determinar si el valor observado de $r = 0,381$ es evidencia suficiente con 67 muestras, para concluir que el verdadero valor de la correlación ρ en la población es diferente de cero.

PASO 02: Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación alguna entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, o la verdadera correlación es cero: $\rho = 0$

H₁: Existe relación entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, o la verdadera correlación no es cero: $\rho \neq 0$

PASO 03: Condiciones para utilizar la prueba paramétrica elegida

Como sabemos que la hipótesis nula es una prueba de que ρ es o no cero, la relación t puede usarse al cumplir las siguientes suposiciones de correlación:

- La muestra fue seleccionada al azar.
- Las dos variables X y Y, varían juntas en una distribución unida que está distribuida de manera normal, llamada distribución bivariada normal.

En este estudio se han cumplido ambas suposiciones.

PASO 04: Determinación del margen de error

Se seleccionó $\alpha = 0.05$ para este estudio

PASO 05: Regla de decisión

Calculamos los grados de libertad con la siguiente expresión matemática $n-2$, siendo “ n ” el valor de la muestra u observaciones, se obtuvo como resultado 65. El valor de la distribución t con 65 grados de libertad que divide el área en 95% central, donde los extremos bajo y alto del 5% son, aproximadamente, 2,000 (usando el valor de 65 grado de libertad en la tabla de distribución t). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación cero, si el valor absoluto de t es mayor que 2,000.

PASO 06: Cálculo

El cálculo es:

$$t = \frac{0,381\sqrt{67-2}}{\sqrt{1-0,381^2}}$$

$$t = \frac{0,381\sqrt{65}}{\sqrt{1-0,145}}$$

$$t = \frac{3,071}{0,925}$$

$$t = 3,320$$

PASO 07: Interpretación de los resultados

El valor observado para la proporción t con 65 grados de libertad es de 3,320, que como podemos observar es mayor que 2,000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de correlación 0, y podemos concluir diciendo que la relación entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras es lo suficientemente mayor para determinar que estas dos variables estas asociadas. En consecuencia, que comprobada la hipótesis general

planteada en este estudio “Existe relación directa y significativa entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

Respecto al objetivo general determinar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, se determinó que si existe una relación moderada ($r = 0,431$), con nivel de significancia del 0.05. Las enfermeras constantemente se encuentran expuestas a diferentes factores como las malas condiciones de trabajo, la rutina, la sobrecarga laboral, las bajas remuneraciones entre otros, que no solo ponen en riesgo la salud de la enfermera y del personal de salud sino también al de los usuarios externos, a pesar la mayoría de la enfermera tienen la capacidad de adaptarse y lograr con ello una satisfacción en la parte laboral.

Este estudio es similar al realizado por Zheng et al. (2017), quien hace referencia que las enfermeras resilientes tienen un comportamiento más adaptativo, haciendo que su capacidad de respuesta ante una acción o resolución de problemas y/o conflictos sea más efectiva, haciendo que se encuentren más satisfechas laboralmente. En este estudio se encontró una asociación moderada positiva y significativa entre la satisfacción y la resiliencia (r de Pearson = 0,413; p valor = 0,002) **(14)**.

También en el estudio realizado por Huamaní (2017), se encontró que el 32% de los profesionales no satisfechos laboralmente tiene una baja resiliencia, esto fue sustentado con el análisis de correlación de Pearson ($r = 0,9$), con nivel de significancia de 0.01, donde nos dice que existe una correlación lineal positiva. **(22)**,

Gómez en el 2016 (83), realiza un estudio en una empresa de marketing en el distrito de Magdalena del Mar en Lima, donde obtuvo como resultado que si existe una correlación entre la resiliencia y satisfacción laboral ($r = 0,299$; $p \text{ valor} = 0,05$). De la misma forma se obtuvo una correlación entre los factores de condiciones físicas, políticas administrativas, relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad, pero no se encontró ninguna relación con los factores de desarrollo personal y beneficios laborales. Si bien este estudio no fue realizado en el personal de la salud, ayuda a que nuestra tesis tenga más sustento científico donde podemos decir que las personas en general mientras mayor sea su capacidad de adaptarse a situaciones estresantes o complejas pueden tener obtener una mayor satisfacción laboral a pasear de las diferentes dificultades que pueden evidenciar a lo largo de su vida laboral.

En cuanto a la resiliencia en las enfermeras de la Red de Salud de Jauja, obtuvimos que el 64,18% tiene una buena resiliencia y el 31,24% tiene una muy buena resiliencia. Ello nos permite decir que más del 95% de las enfermeras que participaron en este estudio tiene una capacidad de hacer frente a las dificultades o adversidades que pueda presentarse hasta incluso adaptarse a esas situaciones. En el estudio realizado por Ramos (2018) difiere de nuestro estudio, donde el 60,6% de los enfermeros tiene un nivel medio de resiliencia y el 23,9% tiene un alto nivel de resiliencia. La resiliencia tiene dimensiones que van a influir de manera significativa ante la presencia de situaciones estresantes como el regocijo personal, la ecuanimidad, sentirse bien en soledad, confianza personal y la perseverancia. Estos elementos ayudarán a que la enfermera pueda adquirir capacidades de afrontar hasta incluso cambiar las diferentes situaciones no solo en beneficio personal, sino también para la

institución y sobre todo para los usuarios externos a quienes se tiene que brindar una atención de calidad y humanizada (84).

En la satisfacción laboral se obtuvo que el 58,21% de las enfermeras se encuentra satisfecha laboralmente y el 34,33% no se encuentra ni satisfecha ni insatisfecha. Como sabemos la satisfacción laboral es un gran reto para las instituciones porque contiene factores que van a repercutir ella como la edad, sexo, tiempo de servicio, modalidad de trabajo, las relaciones inter e intrapersonales, las relaciones familiares, la realización profesional, entre otros. Depende de estos factores más la percepción de las experiencias laborales como la enfermera va a responder ya sea con estado emocional positivo o negativo y dicha actitud influirá en el trabajo haciendo que se sienta satisfecha, insatisfecha o hasta indiferente. Esta investigación difiere bastante con el estudio realizado por Campos G., Nolberto V. y Coras D. en el 2018, donde se encontró que el 50% de enfermeras se encuentran insatisfechas laboralmente y el 48% de las enfermeras presentó una satisfacción promedio. Esto debido a las deficientes condiciones de trabajo, al no reconocimiento personal y/o social, falta de beneficios económicos (85).

Respecto al objetivo específico establecer la relación entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, se obtuvo que si existe una relación baja positiva ($r = 0,393$) con nivel de significancia de 0,05. El regocijo es sentirse contentos, alegres por algo que hemos hecho o ha sucedido. Las enfermeras enfrentan día a día ciertas situaciones que de una u otra manera afectan su salud biopsicosocial, teniendo hasta que afrontar el dolor ajeno o la muerte de otros, a pesar de ello siempre existen momentos de regocijo. En el estudio realizado por Huamán (2019), se encontró que si existe una relación directa moderada entre la satisfacción

laboral y la dimensión regocijo personal de la resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia (Rho= 0,572; p valor calculado = 0,000) (12).

En el estudio de Ramos (84) refiere que la dimensión regocijo personal se encuentra correlacionada de manera inversa con el Síndrome de Burnout ($r = 0,507$; con un nivel de significancia = 0,000), pero este fue comparado con el Síndrome de Burnout, donde a mayor puntaje en la dimensión regocijo personal de la resiliencia tienen las enfermeras menor puntaje tienen en la variable Síndrome de Burnout.

ECUANIMIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

De acuerdo con el objetivo específico establecer la relación entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, podemos afirmar que si existe una correlación baja positiva en las enfermeras ($r = 0,279$, con un nivel de significancia 0,022). La ecuanimidad es un valor importante dentro de la enfermería porque nos permitirá tener el equilibrio o la estabilidad para enfrentar las diferentes situaciones perturbadoras que pueden alteara el estado emocional o físico de las enfermeras.

En el estudio de Huamaní y Mamani (22) se afirmó que existe relación entre la satisfacción laboral y la ecuanimidad, donde el 30 % de los profesionales satisfechos presentan un alto nivel en la dimensión ecuanimidad de la resiliencia, donde tienen la capacidad de tomar las cosas tranquilamente y moderando su actitud frente a la adversidad y/o conflictos, lo cual no difiere mucho con los resultados obtenidos en este estudio donde el 28,4% tiene buena resiliencia y se encuentra satisfecho y el 23,9% tiene muy buena resiliencia y también se encuentra satisfecho.

SENTIRSE BIEN EN SOLEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

Con respecto al objetivo específico establecer la relación entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, se obtuvo como resultado que existe una correlación baja positiva entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en las enfermeras ($r = 0,309$; con un nivel de significancia = $0,011$). En una investigación donde se midió la capacidad de resiliencia en su dimensión ecuanimidad en el personal de enfermería se obtuvo que el 75,0% presentó un nivel alto de resiliencia, el 22,5% presentó un nivel de resiliencia moderado y el 2,5% un nivel bajo (86).

Enfermería no solo es un trabajo, sino también involucra sentimientos donde hace que esta profesión sea muy noble. Para brindar los cuidados de enfermería se necesita tener la ecuanimidad suficiente ya que un error puede afectar la vida de nuestros pacientes y a nuestra carrera profesional, por ello, es importante que la enfermera se encuentre en estado de equilibrio biopsicosocial tanto en lo profesional como en lo personal.

CONFIANZA PERSONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

En relación al objetivo específico establecer la relación entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, podemos afirmar que si existe una relación baja positiva entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en las enfermeras ($r = 0,260$; con un nivel de significancia = $0,033$). Confiar en si mismo es creer en uno mismo, esto ayuda a que la enfermera fortalezca sus capacidades y tenga la seguridad suficiente que el

permita actuar ante situaciones dificultosas y sobretodo tomar decisiones que permitirán restablecer de uno o otra forma la salud del individuo, familia y comunidad.

En el estudio realizado por Cárdenas y Quispe en el 2020, donde se relaciona el estrés laboral con la dimensión confianza personal afirmó que existe una relación inversa en el personal de enfermería ($t = -2,59$, y es mayor a $-1,6694$ según la tabla de distribución de t). también obtuvo como resultado que el 50,8% tiene un nivel medio en la dimensión confianza personal de la resiliencia, 46,0% presenta un nivel alto y el 2,3% tiene un nivel bajo (87).

PERSEVERANCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

Con respecto al objetivo específico establecer la relación entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el 2020-2021, se obtuvo que existe una relación baja positiva entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y satisfacción laboral en las enfermeras ($r = 0,381$, nivel de significancia 0,001). La perseverancia es un valor fundamental no solo para las enfermeras, sino también para todas las personas, donde se tiene que tener la constancia necesaria para luchar por un objetivo y/o meta que queremos lograr. La enfermera tiene objetivo y/o propósitos que cumplir en su labor diaria y uno de ellos es brindar cuidados integrales con calidad y humanizados, donde muchas veces se desvive y lidia con múltiples situaciones complejas teniendo que ser constante y perseverante para poder proteger la vida de los pacientes y su entorno familiar. En estudio similar realizado por Huamán en el 2019, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva moderada entre las variables de satisfacción laboral y la dimensión perseverancia de la resiliencia ($Rho = 0,451$; p valor calculado es menor a 0,05), entonces podemos decir que a mayor perseverancia mayor nivel de

satisfacción laboral existe en las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital “El Carmen” (12).

En otro estudio realizado por Ramos, donde relaciona a la perseverancia entre las variables Síndrome de Burnout se encontró que si existe una relación inversa ($r = -0,554$: nivel de significancia = 0,000), entonces en función a este resultado se puede afirmar que mientras mayor sea la dimensión perseverancia de la resiliencia será menor el Síndrome de Burnout.

Las licenciadas en enfermería de la Red de Salud Jauja son personas que tienen la capacidad de recuperarse al ser sometidas a situaciones complicadas propias de la carrera profesional de enfermería encontrándose expuestas a los factores como situaciones críticas, fallecimiento de pacientes, bajas remuneraciones, estrés laboral entre otros es así que a pesar de todo lo mencionado se encuentran satisfechas por la labor que realizan en beneficio de la población que es su objetivo. Para Bartelt (1996) considera a la resiliencia un rasgo psicológico, que capacita para el éxito en condiciones de adversidad, y que puede ser desgastado o, paradójicamente, reforzado por la adversidad. Al practicar la resiliencia de manera efectiva puede ayudar a las enfermeras a ascender en los rangos de su carrera mientras disfrutan de su trabajo y pueden ejercer un buen juicio.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existió una relación moderado positivo entre la resiliencia y la satisfacción laboral en las enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2022-2021 ($r = 0,431$; el nivel de significancia es de 0.000).
2. Se determinó que existió una relación baja positiva entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021 ($r = 0,393$; nivel de significancia de 0.001)
3. Se determinó que existió una relación baja positiva entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021 ($r = 0,279$; nivel de significancia de 0.022).
4. Se determinó que existió una relación baja positiva ($r = 0,309$) entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021 ($r = 0,309$; nivel de significancia de 0.011)
5. Se determinó que existió una relación baja positiva entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021 ($r = 0,260$; nivel de significancia de 0.033)
6. Se determinó que existió una relación baja positiva entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021. ($r = 0,381$; nivel de significancia de 0.001)

RECOMENDACIONES

1. Llegar a tener una buena resiliencia por parte de las enfermeras en la Red de Salud Jauja, es necesario para poder brindar una atención con calidad y calidez en beneficio del usuario interno y externo; y de la misma institución por lo que se recomienda implementación de un programa que se encuentren dirigidos a potenciar la capacidad de la resiliencia de las enfermeras partiendo a través de metas pequeñas, e incrementables. Así mismo desarrollar planes que permitan mejorar la capacidad de mejorar la satisfacción laboral. en este sentido hallando relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral se continúen con investigaciones de nivel explicativos y culminar con investigaciones de nivel aplicativo.
2. Al evidenciar que existe una relación baja positiva entre el regocijo personal de la resiliencia, se recomienda establecer políticas y/o estrategias como los que fortalezcan las capacidades, competencias, fomentar el autocuidado a nivel profesional y personal.
3. Al evidenciar que existe una correlación baja positiva entre la ecuanimidad y la satisfacción laboral. Se recomienda fortalecer el equilibrio y la estabilidad emocional a través de sesiones conjuntamente con el área de psicología y así poder enfrentar diferentes situaciones que perturben el estado emocional de las enfermeras.
4. Al evidenciar que existe una correlación baja positiva entre la sentirse bien en soledad y la satisfacción laboral. Se recomienda realizar las atenciones en los tiempos prudentes por cada paciente tomando en cuenta el criterio de atención y no saturar a la enfermera con las atenciones a demanda. Mejorando las relaciones interpersonales a través del

compartir y actividades con la mayoría del personal de enfermería y otros profesionales de la salud.

5. Al evidenciar que existe una correlación baja y positiva entre la confianza personal y la satisfacción laboral. Se recomienda sesiones grupales e individuales en el fortalecimiento de la confianza y así mejorar sus capacidades que le permita actuar ante situaciones difíciles y sobre todo tomar decisiones correctas en beneficio del paciente
6. Al evidenciar que existe una relación baja positiva entre la perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral. Se recomienda realizar talleres que motiven el interés por el paciente, así mismo fidelizar la pasión por la labor de las enfermeras, establecer metas que se logren a tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. O'Flaherty D. Cross-Cultural Study of Nurses Resilience a Nursing Leadership Initiative Impacting Work Engagement. *Journal of Nursing Management*. 2019; 21(4): p. 141 - 156.
2. East L, Heaslip V, Jackson D. The symbiotic relationship of vulnerability and resilience in Nursing. *Contemporary Nurse*. 2019; 12(2): p. 1-9.
3. Mihye S. Impact of Ego-resilience, Self-leadership and Stress Coping on Job Satisfaction in Emergency Department (ED) Nurses. *Occupational health nursing*. 2016; 25(4): p. 268-276.
4. Ayalew F, Kibwana S, Shawula S. Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2019; 18(1): p. 1-13.
5. Brown R. Determining the Relationship Among Change Fatigue, Resilience, and Job Satisfaction of Hospital Staff Nurses. *Nursing in Practice*. 2016; 27(1): p. 81 - 89.
6. Connors C, Dukhanin V, March A, Parks J. Peer support for nurses as second victims: Resilience, burnout, and job satisfaction. *Journal of Patient Safety and Risk Management*. 2019; 19(2): p. 38 - 46.
7. Jeong L. Effects of Nurses' Resilience, Job Satisfaction, and Social Support on Organizational Commitment. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2018; 12(1): p. 57 - 67.
8. Itzhaki M, Peles A, Kostistky H. Exposure of mental health nurses to violence associated with job stress, life satisfaction, staff resilience, and post-traumatic growth. *Int J Ment Health Nurs*. 2015; 24(5): p. 403 - 412.
9. Ramalisa R, Plessis E, Koen M. Increasing coping and strengthening resilience in nurses providing mental health care: Empirical qualitative research. *Health SA Gesondheid*. 2018; 23(1): p. 1 - 9.
10. Amaral L, Jesús A, Carmo M. A produção científica sobre resiliência na enfermagem. *J Nurs UFPE on line*. 2019; 13(1): p. 130 - 145.
11. Meza P. Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, hospital maría auxiliadora. [Tesis]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Enfermería.
12. Huaman N. Nivel de satisfaccion laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia, hospital El Carmen Huancayo. [Tesis]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Enfermería.

13. Granados O. El camino de la resiliencia: del sujeto individual al sujeto político. *Revista Internacional de Investigación en Educación*. 2017; 10(2): p. 49 - 68.
14. Zheng Z, Gangaram P, Xie H, Chua S, Bee S, Eng S. Job satisfaction and resilience in psychiatric nurses: A study at the Institute of Mental Health, Singapore. *International Journal of Mental Health Nursing*. 2017; 26(1): p. 612 – 619.
15. Yang J, Tang S, Zhou W. Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: el efecto mediador de la afectividad positiva. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*. 2017; 26(2): p. 194 - 201.
16. Hudgins T. Resilience, job satisfaction and anticipated turnover in nurse leaders. *Journal of Nursing Management*. 2016; 24(1): p. 62 - 69.
17. Öksüz E, Demiralp M, Mersin S, Tüzer H. Resilience in nurses in terms of perceived social support, job satisfaction and certain variables. *J Nurs Manag*. 2018; 21(2): p. 1 - 10.
18. Heather O. The Effects of a Nurse Manager System Collaborative Council on Job Satisfaction, Intent to Leave, & Resilience. [Tesis]. University of Kentucky, College of Nursing.
19. Alegre, A., Bedregal, O., & Rodrich-Zegarra, A. Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Interacciones*, 5(3), e183. doi: 10.24016/2019.v5n3.183. 2019.
20. Ruiz AA. Relación entre los factores personales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud. Tesis de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego , Facultad de Ciencias de la Salud.
21. Levano M. Resiliencia laboral en los trabajadores de una institución educativa del distrito San Miguel. Tesis para optar el Título Profesional. San Miguel-Lima: Universidad Inca Garcilazo De La Vega, Facultad de Psicología y Trabajo Social.
22. Huamaní L, Mamani J. Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa. [Tesis]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa , Facultad de Enfermería.
23. Ayllón M. Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica. Ica: Universidad Autónoma de Ica.
24. Becoña E. resiliencia. *Revista de psicopatología y psicología clinica*. 2006; 11(125-146).
25. Blanco Y, Caicedo C. Resiliencia como factor de éxito en las organizaciones. *Cultura Educación y Sociedad*. 2016; 7(1)(85-95).
26. Brown R, Wey H, Foland K. The Relationship Among Change Fatigue, Resilience, and Job Satisfaction of Hospital Staff Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 2018; 50(3): p. 306-313.

27. Hosseinejad A, Rahgoui B. Effectiveness of Resiliency Skills Education on Job Satisfaction among Nurses. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*. 2018; 27(105): p. 50-60.
28. Lown M, Lewith G, Simon C, Peters D. Resilience: what is it, why do we need it, and can it help us? *British Journal of General Practice*. 2015; 65(639): p. 81 - 89.
29. Jensen P, Trollope K, Waters H, Everson J. Building physician resilience. *Canadian Family Physician*. 2008; 54(5): p. 722-729.
30. Hernandez S, Morgan B, Parshall M. Resilience, Stress, Stigma, and Barriers to Mental Healthcare in U.S. Air Force Nursing Personnel. *Nursing Research*. 2016; 65(6): p. 481-486.
31. Gómez M. Estandarización de la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young en universitarios de Lima metropolitana. [Tesis]. Universidad Ricardo Palma, Facultad de Psicología.
32. Hart P, Brannan JD, Chesnay M. Resilience in Nurses: An Integrative Review. *Journal of Nursing Management*. 2014; 22(6): p. 720-734.
33. Grafton E, Gillespie B, Henderson S. Resilience: The Power Within. *Oncology Nursing Forum*. 2010; 37(6): p. 698-705.
34. Gillespie B, Chaboyer W, Wallis M. Development of a theoretically derived model of resilience through concept analysis. *Contemporary Nurse*. 2007; 25(2): p. 124-135.
35. Earvolino M. Resilience: A Concept Analysis. *Nursing Forum*. 2007; 42(2): p. 73-82.
36. Delgado C, Upton D, Ranse K, Furness T, Foster K. Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. *International Journal of Nursing Studies*. 2017; 70(7): p. 71-88.
37. Chaukos D, Chad E, Mehta D, Byerly L, Celik A, McCoy T, et al. SMART-R: A Prospective Cohort Study of a Resilience Curriculum for Residents by Residents. *Academic Psychiatry*. 2018; 42(1): p. 78-83.
38. Castleden M, McKee M, Murray V, Leonardi G. Resilience thinking in health protection. *Journal of Public Health*. 2011; 33(3): p. 369-377.
39. Matheson C, Robertson H, Elliott A, Iversen L, Murchie P. Resilience of primary healthcare professionals working in challenging environments: a focus group study. *British Journal of General Practice*. 2016; 66(648): p. 81 - 93.
40. McDonald G, Jackson D, Wilkes L, Vickers M. A work-based educational intervention to support the development of personal resilience in nurses and midwives. *Nurse Education Today*. 2012; 32(4): p. 378-384.
41. McKinley N, Karayiannis P, Convie L, Clarke M, Kirk S, Campbell WJ. Resilience in medical doctors: a systematic review. *Postgraduate Medical Journal*. 2019; 95(1121): p. 140-147.

42. Mealer M, Jones J, Newman J, McFann K, Rothbaum B, Moss M. The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in intensive care unit (ICU) nurses: Results of a national survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2012; 49(3): p. 292-299.
43. Cameron F, Brownie S. Enhancing resilience in registered aged care nurses. *Australasian Journal on Ageing*. 2010; 29(2): p. 66-71.
44. Robertson H, Elliott A, Burton C, Iversen L, Murchie P, Porteous T, et al. Resilience of primary healthcare professionals: a systematic review. *British Journal of General Practice*. 2016; 66(647): p. 423-433.
45. Zander M, Hutton A, King L. Coping and Resilience Factors in Pediatric Oncology Nurses CE. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*. 2010; 27(2): p. 94-108.
46. Williams J, Hadjistavropoulos T, Ghandehari O, Malloy D, Hunter P, Martin R. Resilience and organisational empowerment among long-term care nurses: effects on patient care and absenteeism. *Journal of Nursing Management*. 2016; 24(3): p. 300-308.
47. Stevenson A, Phillips C, Anderson K. Resilience among doctors who work in challenging areas: a qualitative study. *British Journal of General Practice*. 2011; 61(588): p. 404-410.
48. Rushton C, Batcheller J, Schroeder K, Donohue P. Burnout and Resilience Among Nurses Practicing in High-Intensity Settings. *American Journal of Critical Care*. 2015; 24(5): p. 412-420.
49. Mealer M, Conrad D, Evans J, Jooste K, Solyntjes J, Rothbaum B, et al. Feasibility and Acceptability of a Resilience Training Program for Intensive Care Unit Nurses. *American Journal of Critical Care*. 2014; 23(6): p. 156 - 163.
50. Pujol C, Dabos G. Satisfacción laboral. *Estudios Gerenciales*. 2018; 34(146).
51. Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*. 2016; 63(1): p. 84-91.
52. Wilson B, Squires M, Widger K, Cranley L, Tourangeau A. Job satisfaction among a multigenerational nursing workforce. *Journal of Nursing Management*. 2008; 16(6): p. 716-723.
53. Pére I, F G, Brugos A, Ontoso I. Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *Anales Del Sistema Sanitario De Navarra*. 2013; 36(2): p. 253-262.
54. MINSA. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud. [Tesis]. Ministerio de Salud del Perú, Dirección General de Salud de las Personas.
55. Mirabent N, Ledesma E. Satisfacción de enfermería de atención primaria en las comarcas del Alt y Baix Empordà. *Atencion Primaria*. 2000; 25(5): p. 326-330.

56. Rodríguez C, Enyd J. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. *Journal of Nursing Management*. 2012; 23(3): p. 86 - 91.
57. Ospina E. El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*. 2013; 3(1): p. 35-49.
58. Abusleme M, Fuentes S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. *RAN*. 2016; 2(1): p. 41-56.
59. Amaya G, Abril F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary: Revista internacional de Ciencias de la Salud*. 2019; 16(2): p. 74-86.
60. Rodríguez J, Abril F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en Enfermería*. 2014; 32(2): p. 217-227.
61. Cavanagh S. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*. 1992; 17(6): p. 704-711.
62. Castaneda G, Scanlan J. Job satisfaction in nursing: a concept analysis. *Nursing Forum*. 2014; 49(2): p. 130-138.
63. J P, Reyes H, G P. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 2006; 14(2): p. 65-73.
64. Guillén F. Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria Job satisfaction and improvement factors in primary care professionals. *Nursing in Practice*. 2013; 10(2): p. 89 - 96.
65. Sanz T, García J, Silla I, Silla J, Rodríguez J. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria. *Psiquis: Revista de psiquiatría, psicología médica y psicosomática*. 2004; 25(4): p. 5-16.
66. Linde J, Martínez F, Orbegozo L, Rodríguez A. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Investigación y Educación en Enfermería*. 2009; 27(2): p. 218-225.
67. Laredo M, Huante C, Gandarilla J. Percepción de la atención de enfermería y satisfacción laboral en un Hospital de Seguridad Social. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. 2017; 6(11): p. 287-312.
68. Ledesma Y, Raya D, Díaz B, Curbelo J. Satisfacción laboral en enfermeras de la atención primaria municipio Pinar del Rio, 2009. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. 2010; 9(3): p. 441-451.

69. Rodríguez A, Gómez P, Valle R. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería global: Revista electrónica trimestral de enfermería*. 2017; 16(3): p. 369-399.
70. Castaneda G, Scanlan J. Job Satisfaction in Nursing: A Concept Analysis. *Nursing Forum*. 2014; 49(2): p. 111 - 125.
71. Garrido A, Espinosa A, Sánchez M, Jódar F. Estudio de la satisfacción laboral entre el personal de enfermería y el Supervisor de Atención Continuada. *Inquietudes: Revista de enfermería*. 2005; 11(31): p. 22-27.
72. Lyons K, Lapin J, Young B. A study of job satisfaction of nursing and allied health graduates from a Mid-Atlantic university. *Journal of allied health*. 2003; 32(1): p. 10 - 21.
73. Hernández R., Collado C., Baptista P. *Metodología de la Investigación*. Cuarta ed. México: McGraw_Hill Interamericana Editores; 2006.
74. Ruiz A, Morillo L. *Epidemiología Clínica: Investigación clínica aplicada*. 1st ed. Bogota: Ed. Médica Panamericana; 2004.
75. Valderrama S. *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. 2nd ed. Lima: San Marcos; 2013.
76. Martínez M, Briones R, Cortés J. *Metodología de la investigación para el área de la salud*. 2nd ed. Madrid: McGraw-Hill Interamericana; 2013.
77. Bunge M. *Ciencia y desarrollo*. 1st ed. Buenos Aires: Siglo Veinte; 1980.
78. Argimon J, Jiménez J. *Métodos de Investigación Clínica y Epidemiológica*. 3rd ed. Madrid - España: Elsevier; 2004.
79. Carrasco S. *Metodología de la Investigación Científica*. 1st ed. Lima: San Marcos; 2006.
80. Sanchez H, Reyes C. *Metodología y diseños en la investigación científica*. 1st ed. Lima: Business Support Aneth; 2017.
81. Holmes L. *Principios y conceptos bioestadísticos aplicados. Guía para el análisis e interpretación de datos para médicos*. 1st ed. Taylor F&, editor. New York; 2018.
82. Öztuna D, Elhan A, Tüccar E. Investigation of four different normality tests in terms of type 1 error rate and power under different distributions. *Turk J Med Sci*; 2006.
83. Gómez Valdizan DI. *Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de marketing del distrito de Magdalena Del Mar, Lima, 2016*. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades- Escuela Académica Profesional de Psicología.

84. Ramos Parco F. Nivel de resiliencia y síndrome de Burnout en enfermeros del departamento de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, 2018. Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Facultad de Enfermería.
85. Campos Truyenque G, Norlberto Sifuentes V, Coras Bendezu D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista de Enfermería Herediana*. 2018; 1(11-17).
86. Guerrero Moreno L. Capacidad de resiliencia en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias de un hospital de Lima- 2020. Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería. Lima: Universidad Norbet Wiener.
87. Cardenas Huamantica P, Quispe Chavez Y. Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un Hospital del Cusco-2020. Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología. Ica: Universidad Autónoma de Ica, Facultad de Ciencias de la Salud-Programa Académico de Psicología.
88. Wayne D. *Bioestadística: Base para el análisis de las ciencias de la salud*. 2014th ed. ed. 4, editor. México: Limusa Wiley; 2014.
89. Ortega Gonzales Z, Mijares Llamozas B. Concepto de resiliencia: desde la diferenciación de otros constructos, escuelas y enfoques. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas ORBIS*. 2018; 13(39).
90. Caballero Rodríguez K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Curriculum y Formación de Profesorado*. 2002; 6(1-2).
91. Crespo M. *Resiliencia en cuidadores familiares de personas mayores dependientes*. España: Universidad Complutense de Madrid.
92. Talavera-Valderde M. La confianza personal clave en el desempeño ocupacional y la promoción de la salud. *TOG (A Coruña)*. 2018; 15(27).

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA
2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES
3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO
4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
5. CONSTANCIA DE APLICACIÓN
6. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
7. DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS
8. CONSENTIMIENTO INFORMADO
9. FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO
10. DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA EN LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE(S) DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión confianza personal de 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermería en la Red de Salud Jauja, ,2020-2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer la relación entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021 Establecer la relación entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-20213. Establecer la relación entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación directa y significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre la dimensión regocijo personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021. Existe relación directa y significativa entre la dimensión ecuanimidad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021. Existe relación directa y significativa entre la dimensión sentirse bien en soledad de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021. Existe relación directa y significativa entre la dimensión 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN La investigación propuesta responde a los siguientes tipos: aplicada, cuantitativa, transversal, observacional.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN La investigación propuesta es de nivel correlacional, porque se evaluarán dos variables y se determinará si existe relación estadística entre ambas (correlación); también se presume que la conexión entre estas variables no es fortuita, además no se incurrirá en la manipulación de las variables</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Resiliencia</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción laboral</p> <p>VARIABLES INTERVINIENTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edad • Estado civil • Trabajo en otro lugar • Estudio de post grado • Tiempo que labora en la institución • Número de hijos 	<p>POBLACIÓN La población de referencia serán 110 enfermeras que laboran en los diferentes establecimientos de la Red de Salud Jauja y que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.</p> <p>MUESTRA La muestra es probabilística tipo aleatorio en el cual se considerará a 67 enfermeras que laboran en la Red de Salud de Jauja en el 2020-2021.</p> <p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Para medir la resiliencia utilizaremos el cuestionario estructurado denominado “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young</p> <p>Para medir la resiliencia utilizaremos un cuestionario estructurado denominado</p>

<p>la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021?</p>	<p>4. Establecer la relación entre la dimensión confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021</p> <p>5. Establecer la relación entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021</p>	<p>confianza personal de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.</p> <p>5. Existe relación directa y significativa entre la dimensión perseverancia de la resiliencia y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021.</p>			<p>“Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería” elaborado en base a la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud; elaborado por la Dirección General de Salud de las Personas – MINSA en el 2002</p> <p>ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>Se utilizará el SPSS v.27. Se hará uso de la estadística descriptiva e inferencial.</p>
---	--	--	--	--	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA EN LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021

VARIABLE 1: RESILIENCIA EN ENFERMERAS

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Resiliencia en enfermeras	Es la capacidad de las enfermeras de: resistir, autocorregirse, adaptarse, superar y crecer profesionalmente ante las condiciones adversas de su trabajo (1).	Regocijo personal	Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta	Encontrar algo porque reírme	Ordinal	Ordinal convertido a escala de razón/proporción por la asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta de la escala y por los baremos
				Tener significado mi vida		
				No lamentar de las cosas por lo que no puedo hacer nada		
				Aceptar que hay personas a las que yo no les agrado		
		Ecuanimidad	Denota una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad	Ver las cosas a largo plazo usualmente		
				Ser amigo(a) de mí mismo(a)		
				Preguntar raras veces cuál es la finalidad de todo		
				Tomar las cosas uno por uno		
		Sentirse bien en soledad	Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes	Estar solo(a) si tengo que hacerlo		
				Depender más de mí mismo(a) que de otras personas		
				Poder ver una situación de varias maneras		
		Confianza personal	Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades	Sentir orgullo de haber logrado cosas al mismo tiempo		
				Sentir que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo		
				Ser decidido(a)		
				Poder enfrentar las dificultades porque los he experimentado anteriormente		
				Crear en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.		
				Ser una persona en quien se puede confiar en una emergencia		
		Perseverancia	Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina	Tener la energía suficiente para hacer lo que debo hacer		
				Planear algo para realizarlo		
				Arreglar situaciones de una manera u otra		
Mantenerme interesado(a) en las cosas						
Tener auto disciplina						
Mantenerme interesado(a) en las cosas						
Obligarme a hacer cosas, aunque no quiera algunas veces						
Encontrar una salida ante una situación difícil						

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Satisfacción laboral en enfermeras	Es el sentimiento de agrado y conformidad que experimenta la enfermera al realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente en el que se siente a gusto, dentro de una organización que le resulta atractiva y percibe compensaciones psico-socio-económicas acordes a sus expectativas (4).	Desarrollo de funciones	Es la labor realizada por las enfermeras que ejecutan, deciden y planean cuidados	Tener claros los objetivos y responsabilidades	Ordinal	Ordinal convertido a escala de razón/proporción por la asignación de valores numéricos a las opciones de respuesta de la escala y por los baremos
				Tener el servicio bien organizado		
				Desarrollar habilidades.		
				Informar oportunamente		
		Adaptarse a condiciones				
		Interacción con el jefe inmediato	Es la relación de la enfermera con su supervisor inmediato, con el cual se compara y/o identifica	Reconocen el trabajo bien hecho		
				Solucionar de forma creativa los problemas		
				Tener dominio técnico		
				Tomar decisiones participativas		
				Informar sobre asuntos que afectan		
		Oportunidades de progreso	Es brindar continuamente oportunidades para su desarrollo de la enfermera	Tener oportunidad de capacitación		
				Tener oportunidad de desarrollo humano		
				Tener oportunidad para ascender		
				Dar importancia a la capacitación		
		Remuneraciones e incentivos	Es la recompensa que el trabajador recibe de la empresa por la realización del trabajo	Tener un sueldo o remuneración adecuada		
				Preocuparse por necesidades		
				Pacientes reconocen a la enfermera		
				Felicitar por el desempeño		
		Interrelación con los compañeros de trabajo	Son las relaciones sociales positivas que proporcionan experiencias agradables y potencian la estabilidad emocional	Motivar por capacitación obtenidas		
				Disponer de ayuda		
				Participar en la coordinación		
				Expresar sinceramente		
		Ambiente de trabajo	Es el medio que facilita el crecimiento y la expansión de habilidades	Tener buena comunicación		
				Respetar a los compañeros		
Conocer las políticas						
Dar buen trato a los trabajadores						
				Dar libertad para expresar opiniones		
				Tomar las cosas con calma		

				Estar sin barrera para la acción		
		Seguridad ocupacional	Son las medidas técnicas educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras	Existe indumentaria y material		
				Existe equipo e instrumental		
				Dar importancia a salud ocupacional		
				Fichan enfermedades ocupacionales		
				Compensan en males ocupacionales		
		Bienestar personal	Son los beneficios que la institución ofrece a las enfermeras	Realizan convenio que facilitar préstamo		
				Dan beneficios al que se jubila		
				Brindan programas actividades de recreación		
				Existen guarderías disponibles		
				Realizar programas de integración laboral y familiar		
		Infraestructura y/o materiales	Instalaciones, equipos y materiales que optimizan el confort y la funcionalidad	Cuenta con una infraestructura que brinda seguridad		
				Existe una adecuada iluminación y ventilación		
				Cuenta con ambientes para refrigerio		
				Cuenta con ambiente para enfermería		
				Cuenta con material y equipo disponible		

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	POSIBLES VALORES
Resiliencia en enfermeras	Regocijo personal	Encontrar algo porque reírme	1. ¿Por lo general encuentro algo de que reírme?	0 = Totalmente en desacuerdo 1 = En desacuerdo 2 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo
		Tener significado mi vida	2. ¿Mi vida tiene significado?	
		Lamentar de las cosas por lo que no puedo hacer nada	3. ¿No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada?	
		Aceptar que hay personas a las que yo no les agrado	4. ¿Acepto que haya personas a las que yo no les agrado?	
	Ecuanimidad	Ver las cosas a largo plazo usualmente	5. ¿Usualmente veo las cosas a largo plazo?	
		Ser amigo(a) de mí mismo(a)	6. ¿Soy amigo(a) de mí mismo(a)?	
		Preguntar raras veces cuál es la finalidad de todo	7. ¿Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo?	
		Tomar las cosas uno por uno	8. ¿Tomo las cosas una por una?	
	Sentirse bien en soledad	Estar solo(a) si tengo que hacerlo	9. ¿Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo?	
		Depender más de mí mismo(a) que de otras personas	10. ¿Dependo de mí mismo(a) más que de otras personas?	
		Poder ver una situación de varias maneras	11. ¿Generalmente puedo ver una situación de varias maneras?	
	Confianza personal	Sentir orgullo de haber logrado cosas al mismo tiempo	12. ¿Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en mi vida?	
		Sentir que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	13. ¿Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo?	
		Ser decidido(a)	14. ¿Soy decidido(a)?	
		Poder enfrentar las dificultades porque los he experimentado anteriormente	15. ¿Puedo enfrentar las dificultades porque lo he experimentado anteriormente?	
		Creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.	16. ¿El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles?	
		Ser una persona en quien se puede confiar en una emergencia	17. ¿En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar?	
		Tener la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	18. ¿Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer?	

	Perseverancia	Planear algo para realizarlo	19. ¿Cuándo planeo algo lo realizo?	
		Arreglar situaciones de una manera u otra	20. ¿Generalmente me las arreglo de una manera u otra?	
		Mantener interés en las cosas	21. ¿Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas?	
		Tener auto disciplina	22. ¿Tengo auto disciplina	
		Estar interesado(a) en las cosas	23. ¿Me mantengo interesado(a) en las cosas?	
		Obligar a hacer cosas, no quiere	24. ¿Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera?	
		Encontrar una salida ante una situación difícil	25. ¿Cuándo estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida?	

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	POSIBLES VALORES
Satisfacción laboral en enfermeras	Desarrollo de funciones	Tener claros los objetivos y responsabilidades	1. ¿Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?	0 = Totalmente en desacuerdo 1 = En desacuerdo 2 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo
		Tener el servicio bien organizado	2. ¿El trabajo en mi servicio está bien organizado?	
		Desarrollar habilidades.	3. ¿En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	
		Informar oportunamente	4. ¿Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados?	
		Adaptarse a condiciones	5. ¿Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo?	
	Interacción con el jefe inmediato	Reconocen el trabajo bien hecho	6. ¿Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho?	
		Solucionar de forma creativa los problemas	7. ¿Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?	
		Tener dominio técnico	8. ¿Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?	
		Tomar decisiones participativas	9. ¿Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento?	
		Informar sobre asuntos que afectan	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?	
	Oportunidades de progreso	Tener oportunidad de capacitación	11. ¿Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral?	
		Tener oportunidad de desarrollo humano	12. ¿Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano?	
		Tener oportunidad para ascender	13. ¿Se da oportunidad al personal capacitado para ascender de nivel?	
		Dar importancia a la capacitación	14. ¿La institución le da importancia a la capacitación de su personal?	
		Capacitar a enfermeras	15. ¿La institución capacita al personal de enfermería?	
	Remuneraciones e incentivos	Tener un sueldo o remuneración adecuada	16. ¿Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo?	
		Preocuparse por necesidades	17. ¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal?	
		Pacientes reconocen a la enfermera	18. ¿Los pacientes y/o familiares reconocen la atención de enfermería brindada?	
		Felicitar por el desempeño	19. ¿Ha recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño?	
		Motivar por capacitación obtenidas	20. ¿Estoy muy motivado en capacitarme y superarme cada día más?	

	Interrelación con los compañeros de trabajo	Disponer de ayuda	21. ¿Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo?
		Participar en la coordinación	22. ¿Los compañeros de trabajo participan juntos con coordinación?
		Expresar sinceramente	23. ¿Los compañeros de trabajo expresan con franqueza lo que piensan?
		Tener buena comunicación	24. ¿Entre compañeros de trabajo existe buena comunicación?
		Respetar a los compañeros	25. ¿Entre compañeros de trabajo existe el respeto?
	Ambiente de trabajo	Conocer las políticas	26. ¿Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución?
		Dar buen trato a los trabajadores	27. ¿Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan?
		Dar libertad para expresar opiniones	28. ¿El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias?
		Tomar las cosas con calma	29. ¿Los trabajadores tenemos oportunidad de tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo?
		Estar sin barrera para la acción	30. ¿Nunca se tropieza uno con la rutina o con la barrera para hacer algo?
	Seguridad ocupacional	Existe indumentaria y material	31. ¿Se cuenta con indumentaria y material necesario para la protección del personal durante el desarrollo del trabajo?
		Existe equipo e instrumental	32. ¿Se cuenta con equipo e instrumental necesario que disminuyan riesgo de enfermedades ocupacionales?
		Dar importancia a salud ocupacional	33. ¿La institución da importancia a salud ocupacional?
		Fichan enfermedades ocupacionales	34. ¿La institución reconoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio?
		Compensan en males ocupacionales	35. ¿La institución otorga compensación a los trabajadores que sufren enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo?
	Bienestar personal	Realizan convenio que facilitar préstamo	36. ¿La institución tiene convenio con una empresa financiera para facilitar un préstamo en caso que el personal lo requiera?
		Dan beneficios al que se jubila	37. ¿La institución se preocupa por el personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones otorgándole la pensión y los beneficios que le corresponda?
		Brindan programas actividades de recreación	38. ¿La institución programa y ejecuta actividades de recreación, deporte, turismo, etc. para el trabajador y familia. ?
		Existen guarderías disponibles	39. ¿La institución cuenta con guarderías disponibles para el cuidado de los trabajadores de la salud?
		Realizar programas de integración laboral y familiar	40. ¿La institución tiene programas de integración laboral y familiar por navidad y otras fechas?
		Cuenta con una infraestructura que brinda seguridad	41. ¿La infraestructura física de mi servicio brinda seguridad?

	Infraestructura y/o materiales	Existe una adecuada iluminación y ventilación	42. ¿En mi servicio existe una adecuada iluminación y ventilación?	
		Cuenta con ambientes para refrigerio	43. ¿Tenemos ambientes apropiados para el refrigerio del personal?	
		Cuenta con ambiente para enfermería	44. ¿En el servicio se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería?	
		Cuenta con material y equipo disponible	45. ¿En mi servicio se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis tareas?	

ANEXO 4

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
TÍTULO: RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS
DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021**

**AUTORAS: Contreras Huamán, Marcela Roxsana
Melgar Lazo, Fiorela**

1.1 CÓDIGO _____

INFORMACIÓN GENERAL

1. Edad (años):.....

2. Sexo: (0) Femenino (1) Masculino

3. Estado civil

(0) Casado(a) (1) Soltero (a)

(2) Viudo(a) (3) Divorciado (a)

(4) Conviviente

4. ¿Tiene otra ocupación laboral?

SiNo¿Cuál?.....

5. ¿Tiene estudio de especialidad o post grado?

SiNo¿Cuál?.....

6. ¿Qué tiempo labora en la Red de salud Jauja?

.....

7. Número de hijos:.....

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

(Elaborado por Wagnild & Young en el 1993; traducida y validada para el Perú por Gómez M en el 2019) (31)

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados sobre diversas vivencias que tienen en su trabajo, en los cuales usted deberá responder de acuerdo a su propia percepción, marcando con un aspa (X) la opción que representa su grado de acuerdo o desacuerdo según la escala que se presenta a continuación.

No existen respuestas correctas e incorrectas, esta encuesta es de carácter anónimo.

0	1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

REGOCIJO PERSONAL

1. Por lo general encuentro algo de que reírme	0	1	2	3	4
2. Mi vida tiene significado	0	1	2	3	4
3. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada	0	1	2	3	4
4. Acepto que haya personas a las que yo no les agrado	0	1	2	3	4

ECUANIMIDAD

5. Usualmente veo las cosas a largo plazo	0	1	2	3	4
6. Soy amigo(a) de mí mismo(a)	0	1	2	3	4
7. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo	0	1	2	3	4
8. Tomo las cosas una por una	0	1	2	3	4

SENTIRSE BIEN EN SOLEDAD

9. Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo	0	1	2	3	4
10. Dependo de mí mismo(a) más que de otras personas	0	1	2	3	4
11. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	0	1	2	3	4

CONFIANZA PERSONAL

12. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en mi vida	0	1	2	3	4
13. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	0	1	2	3	4
14. Soy decidido(a)	0	1	2	3	4
15. Puedo enfrentar las dificultades porque lo he experimentado anteriormente	0	1	2	3	4
16. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.	0	1	2	3	4
17. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	0	1	2	3	4
18. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	0	1	2	3	4

PERSEVERANCIA

19. Cuando planeo algo lo realizo	0	1	2	3	4
20. Generalmente me las arreglo de una manera u otra	0	1	2	3	4
21. Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas	0	1	2	3	4
22. Tengo auto disciplina	0	1	2	3	4
23. Me mantengo interesado(a) en las cosas	0	1	2	3	4
24. Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera	0	1	2	3	4
25. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida	0	1	2	3	4

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

Elaborado en base a la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud; elaborado por la Dirección General de Salud de las Personas – MINSA, 2002 (54), modificada por Huamaní L, Mamani J, 2017 (22).

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados sobre algunas circunstancias que se dan en su trabajo, en los cuales usted deberá responder de acuerdo a su criterio personal, marcando con un aspa (X) la opción que representa su grado de acuerdo o desacuerdo según la escala que se presenta a continuación.

No existen respuestas correctas e incorrectas, esta encuesta es de carácter anónimo.

0	1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

<i>¿QUÉ APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?</i>					
I. DESARROLLO DE FUNCIONES					
1 Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	0	1	2	3	4
2 El trabajo en mi servicio está bien organizado.	0	1	2	3	4
3 En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	0	1	2	3	4
4 Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	0	1	2	3	4
5 Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	0	1	2	3	4
II. INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO					
6 Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	0	1	2	3	4
7 Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	0	1	2	3	4
8 Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	0	1	2	3	4
9 Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	0	1	2	3	4
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.	0	1	2	3	4
III. OPORTUNIDADES DE PROGRESO					
11 Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral	0	1	2	3	4
12 Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano	0	1	2	3	4
13 Se da oportunidad al personal capacitado para ascender de nivel	0	1	2	3	4
14 La institución le da importancia a la capacitación de su personal	0	1	2	3	4
15 La institución capacita al personal de enfermería	0	1	2	3	4
IV. REMUNERACIONES E INCENTIVOS					
16 Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	0	1	2	3	4
17 La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal	0	1	2	3	4
18 Los pacientes y/o familiares reconocen la atención de enfermería brindada	0	1	2	3	4
19 Ha recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño	0	1	2	3	4
20 Estoy muy motivado en capacitarme y superarme cada día más	0	1	2	3	4
V. INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					

21 Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	0	1	2	3	4
22 Los compañeros de trabajo participan juntos con coordinación	0	1	2	3	4
23 Los compañeros de trabajo expresan con franqueza lo que piensan	0	1	2	3	4
24 Entre compañeros de trabajo existe buena comunicación	0	1	2	3	4
25 Entre compañeros de trabajo existe el respeto	0	1	2	3	4

VI. AMBIENTE DE TRABAJO

26 Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución	0	1	2	3	4
27 Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	0	1	2	3	4
28 El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	0	1	2	3	4
29 Los trabajadores tenemos oportunidad de tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo	0	1	2	3	4
30 Nunca se tropieza uno con la rutina o con la barrera para hacer algo	0	1	2	3	4

VII. SEGURIDAD OCUPACIONAL

31 Se cuenta con indumentaria y material necesario para la protección del personal durante el desarrollo del trabajo	0	1	2	3	4
32 Se cuenta con equipo e instrumental necesario que disminuyan riesgo de enfermedades ocupacionales	0	1	2	3	4
33 La institución da importancia a salud ocupacional	0	1	2	3	4
34 La institución reconoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio.	0	1	2	3	4
35 La institución otorga compensación a los trabajadores que sufren enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo	0	1	2	3	4

VIII. BIENESTAR PERSONAL

36 La institución tiene convenio con una empresa financiera para facilitar un préstamo en caso que el personal lo requiera	0	1	2	3	4
37 La institución se preocupa por el personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones otorgándole la pensión y los beneficios que le corresponda	0	1	2	3	4
38 La institución programa y ejecuta actividades de recreación, deporte, turismo, etc. para el trabajador y familia.	0	1	2	3	4
39 La institución cuenta con guarderías disponibles para el cuidado de los trabajadores de la salud	0	1	2	3	4
40 La institución tiene programas de integración laboral y familiar por navidad y otras fechas	0	1	2	3	4

IX. INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES

41 La infraestructura física de mi servicio brinda seguridad	0	1	2	3	4
42 En mi servicio existe una adecuada iluminación y ventilación	0	1	2	3	4
43 Tenemos ambientes apropiados para el refrigerio del personal	0	1	2	3	4
44 En el servicio se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería	0	1	2	3	4
45 En mi servicio se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis tareas	0	1	2	3	4

GRACIAS

ANEXO 5: CONSTANCIA DE APLICACIÓN



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Jauja, 3 de mayo de 2,021

CARTA N° 0021 - 2021-GRJ/DIRESA/RSJA/OGRH

Sra(ita).

Mg. Tania Luz VILCHEZ CUEVAS
DIRECTORA DE LA EPE-UPLA.

Presente.-

ASUNTO : Carta de Aceptación

REF. : Oficio N° 0082-2021-FCS-ENF-UPLA

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Hospital “Domingo Olavegoya” - Red de Salud Jauja, para manifestarle en atención al documento de la referencia, que visto la solicitud de Autorización para el desarrollo del Proyecto de Investigación Titulado “**RESILIENCIA Y SATISFACCION LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA 2020 – 2021**” presentado por las señoritas: CONTRERAS HUAMAN Marcela Roxsana y MELGAR LAZO Fiorela; por tanto esta Jefatura Autoriza la realización de la misma en los diferentes Establecimientos de la Red de Salud Jauja.

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente;

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN
RED DE SALUD JAUJA



JESÚS A. NÚÑEZ BARZOLA
Jefe de la Oficina de Gestión de
Recursos Humanos

JANB/hees.
C.c.-Archivo.
Documento N° 04937135
Expediente N° 03223842.
Folios : 02

Jr. San Martín N° 1153 – Teléfono 064 – 362007 Anexo 232 – Fax Anexo 204
website: redsaludjauja.gob.pe e-mail: utesjauja@gmail.com

ANEXO 6: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

CONFIABILIDAD DEL “ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,894	,897	25

Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Por lo general encuentro algo de que reírme?	,896
2. ¿Mi vida tiene significado?	,887
3. ¿No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada?	,887
4. ¿Acepto que haya personas a las que yo no les agrado?	,883
5. ¿Usualmente veo las cosas a largo plazo?	,894
6. ¿Soy amigo(a) de mí mismo(a)?	,896
7. ¿Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo?	,900
8. ¿Tomo las cosas una por una?	,892
9. ¿Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo?	,888
10. ¿Dependo de mí mismo(a) más que de otras personas?	,884
11. ¿Generalmente puedo ver una situación de varias maneras?	,886
12. ¿Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en mi vida?	,884
13. ¿Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo?	,892
14. ¿Soy decidido(a)?	,888
15. ¿Puedo enfrentar las dificultades porque lo he experimentado anteriormente?	,887
16. ¿El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles?	,885
17. ¿En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar?	,888
18. ¿Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer?	,883
19. ¿Cuándo planeo algo lo realizo?	,887
20. ¿Generalmente me las arreglo de una manera u otra?	,888
21. ¿Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas?	,890
22. ¿Tengo auto disciplina	,895
23. ¿Me mantengo interesado(a) en las cosas?	,889

24. ¿Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera?	,897
25. ¿Cuándo estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida?	,889

Nota: Los datos provienen de una prueba piloto de 20 enfermeras del Centro de Salud de Chilca, con estos datos se calculó el alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad con el programa estadístico SPSS v. 27. Este análisis se realizó de forma previa a la aplicación de los instrumentos al grupo muestral seleccionado.

PROCESAR ESTADÍSTICAMENTE

CONFIABILIDAD DEL “CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,872	,879	45

ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?	,871
2. ¿El trabajo en mi servicio está bien organizado?	,872
3. ¿En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	,868
4. ¿Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados?	,873
5. ¿Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo?	,868
6. ¿Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho?	,865
7. ¿Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?	,869
8. ¿Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?	,865
9. ¿Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento?	,871
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?	,869
11. ¿Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral?	,867
12. ¿Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano?	,864
13. ¿Se da oportunidad al personal capacitado para ascender de nivel?	,861
14. ¿La institución le da importancia a la capacitación de su personal?	,861

15. ¿La institución capacita al personal de enfermería?	,865
16. ¿Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo?	,884
17. ¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal	,874
18. ¿Los pacientes y/o familiares reconocen la atención de enfermería brindada?	,870
19. ¿Ha recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por mi desempeño?	,876
20. ¿Estoy muy motivado en capacitarme y superarme cada día más?	,874
21. ¿Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo?	,869
22. ¿Los compañeros de trabajo participan juntos con coordinación?	,867
23. ¿Los compañeros de trabajo expresan con franqueza lo que piensan?	,866
24. ¿Entre compañeros de trabajo existe buena comunicación?	,869
25. ¿Entre compañeros de trabajo existe el respeto?	,868
26. ¿Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución?	,870
27. ¿Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan?	,867
28. ¿El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias?	,869
29. ¿Los trabajadores tenemos oportunidad de tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo?	,869
30. ¿Nunca se tropieza uno con la rutina o con la barrera para hacer algo?	,873
31. ¿Se cuenta con indumentaria y material necesario para la protección del personal durante el desarrollo del trabajo?	,874
32. ¿Se cuenta con equipo e instrumental necesario que disminuyan riesgo de enfermedades ocupacionales?	,870
33. ¿La institución da importancia a salud ocupacional?	,866
34. ¿La institución reconoce las enfermedades ocupacionales contraídas en el servicio?	,867
35. ¿La institución otorga compensación a los trabajadores que sufren enfermedades o daños producidos durante el desarrollo de su trabajo?	,863
36. ¿La institución tiene convenio con una empresa financiera para facilitar un préstamo en caso que el personal lo requiera?	,871
37. ¿La institución se preocupa por el personal próximo a jubilarse y/o con limitaciones otorgándole la pensión y los beneficios que le corresponda?	,873
38. ¿La institución programa y ejecuta actividades de recreación, deporte, turismo, etc. para el trabajador y familia?	,865
39. ¿La institución cuenta con guarderías disponibles para el cuidado de los trabajadores de la salud?	,869
40. ¿La institución tiene programas de integración laboral y familiar por navidad y otras fechas?	,862
41. ¿La infraestructura física de mi servicio brinda seguridad?	,867
42. ¿En mi servicio existe una adecuada iluminación y ventilación?	,871
43. ¿Tenemos ambientes apropiados para el refrigerio del personal?	,875
44. ¿En el servicio se cuenta con un ambiente para el personal de enfermería?	,876
45. ¿En mi servicio se cuenta con material y equipo disponible para la ejecución de mis tareas?	,872

Nota: Los datos provienen de una prueba piloto de 20 enfermeras del Centro de Salud de Chilca, con estos datos se calculó el alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad con el programa estadístico SPSS v. 27. Este análisis se realizó de forma previa a la aplicación de los instrumentos al grupo muestral seleccionado.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA “ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG”

EXPERTO 1



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de resiliencia de Wagnild y Young” que es parte de la investigación “Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : *Galarza Punisonde Juan Ubaldo*
- 1.2. Grado Académico : *Bachiller en Enfermería*
- 1.3 Profesión : *Enfermero*
- 1.4. Institución donde Labora : *M.USA - MPS Chile*
- 1.5. Cargo que desempeña : *Jefe adjunto Enfermería MPS Chile*
- 1.6. Objetivo del instrumento : *Evaluar fiabilidad y validez de los niveles de adaptación psicosocial frente a eventos de la vida importantes*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						24

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa :...24.....

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

Huancayo, 28 Enero del 2021

FIRMA Y SELLO



APELLIDOS Y NOMBRES

DNI

2.0010862

EXPERTO 2



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de resiliencia de Wagnild y Young” que es parte de la investigación “Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : *ELVA GRANADES PABEROS*
- 1.2. Grado Académico : *MAGISTER*
- 1.3 Profesión : *Asociado en Enfermería*
- 1.4. Institución donde Labora : *UPLA - Hospital Domingo Obregón-Jauja*
- 1.5. Cargo que desempeña : *Docente - Asistencial*
- 1.6. Objetivo del instrumento : *validación*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				/	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				/	



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						15
SUMATORIA TOTAL						19

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa :.....17.....

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

.....

Huancayo, 25 Enero del 2021


 Elva Granados Palacios
 Mg. Gestión en Servicios de Sv
 Lic. en Enfermería
 CEP, PUCP

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES Granados Palacios Elva

DNI 20119259

EXPERTO 3



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de resiliencia de Wagnild y Young” que es parte de la investigación “Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : *Kely Yisel Aliaga Ramos*
- 1.2. Grado Académico : *Magister*
- 1.3 Profesión : *Licenciada en Enfermería*
- 1.4. Institución donde Labora : *Red de Salud - Valle del Mantoro*
- 1.5. Cargo que desempeña : *Enfermera / ESNI - RSVH*
- 1.6. Objetivo del instrumento : *Validación*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					/
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					/



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						24

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa :...24....

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

Huancayo, 03 de Febrero del 2021

FIRMA Y SELLO

GOBIERNO REGIONAL - JUNTA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD JUNTA
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO
E.S. SIDA

Mg. Kely Yisel Ahaga Ramos
CEP. 066236

APELLIDOS Y NOMBRES

Alhaga Ramos Kely Yisel

DNI

45228232

EXPERTO 4



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de resiliencia de Wagnild y Young” que es parte de la investigación “Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : PALACIOS MANRIQUE, MARI LUZ
- 1.2. Grado Académico : MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
- 1.3 Profesión : LICENCIADA EN ENFERMERIA
- 1.4. Institución donde Labora : C.S. DAVID GUERRERO DUNDE - CONCEPCION
- 1.5. Cargo que desempeña : ENFERMERA ASISTENCIAL
- 1.6. Objetivo del instrumento : MEDIR EL GRADO O NIVEL DE RESILIENCIA

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						24
SUMATORIA TOTAL						24

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : ...24.....

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

.....

Huancayo, 28 de Enero de 2021

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD VALLE DEL TANTARO
MICRO RED DE SALUD CONCEPCION

FIRMA Y SELLO


Ma. Mari Luz Palacios
CEP 6478

APELLIDOS Y NOMBRES

Palacios Marique Mari Luz

DNI

43026929

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS “CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA”

EXPERTO 1



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería” que es parte de la investigación “Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : *Gabara Cusiñiche Ivan Ubal de*
- 1.2. Grado Académico : *Bachiller en Enfermería*
- 1.3 Profesión : *Enfermero*
- 1.4. Institución donde Labora : *HIPSA - MAS chila*
- 1.5. Cargo que desempeña : *Jefe adjunto Enfermería MAS chila*
- 1.6. Objetivo del instrumento : *Medir la Satisfacción Laboral del Personal de Salud*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓

EXPERTO 2



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería**” que es parte de la investigación “Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : Granados Palacios Ejuz
- 1.2. Grado Académico : M2.GRSTP1
- 1.3 Profesión : Lca en Enfermería
- 1.4. Institución donde Labora : UPLA - Hospital Domingo Alvarez delgado - Jauja
- 1.5. Cargo que desempeña : Docente - Asistencial
- 1.6. Objetivo del instrumento : Validación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				/	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				/	



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						19

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa :.....19.....

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

.....

Huancayo, 25 Enero del 2021


 Elva Granados Palacios
 Mg. Gestión en Servicios de Salud
 Lic. en Enfermería
 CEP. 8986

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRESGranados Palacios Elva.....

DNI20119259.....

EXPERTO 3



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería” que es parte de la investigación “Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : *Kely Yisel Aliaga Ramos*
- 1.2. Grado Académico : *Magister*
- 1.3 Profesión : *Licenciada en Enfermería*
- 1.4. Institución donde Labora : *Red de Salud - Valle del Mantaro*
- 1.5. Cargo que desempeña : *Enfermera / ESNI - RSUH*
- 1.6. Objetivo del instrumento : *Validación*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						24.

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa :... 24...

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

.....

Huancayo, 03 de Febrero del 2021

FIRMA Y SELLO

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
COMISIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD BELLEROS HUANCAYO
S.A. OBT. CA

Mg. ROLANDO ALIAGA RAMOS
C.R. 062236

APELLIDOS Y NOMBRES

Aliaga Ramos Kelly Yisel

DNI

45228232

EXPERTO 4



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de satisfacción laboral en enfermería” que es parte de la investigación “Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados sean utilizados eficientemente en el área investigativa de enfermería como en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante (Experto) : PALACIOS MANDUQUE, MARILUZ
- 1.2. Grado Académico : MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
- 1.3 Profesión : LICENCIADA EN ENFERMERIA
- 1.4. Institución donde Labora : C.S. DANIELA GUERRERO DUARTE - PUNCIÓN
- 1.5. Cargo que desempeña : ENFERMERA ASISTENCIAL
- 1.6. Objetivo del instrumento : MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓



3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y se relaciona con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						24
SUMATORIA TOTAL						24

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa : 24.....

3.2. Opinión :

FAVORABLE

DEBE MEJORAR.....

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones:.....

.....

.....

Huancayo, 28 de enero de 2021.

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SANIDAD JUNÍN
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO
MICRO RED DE SALUD CONCEPCIÓN

Mg. Mari Luz Palacios Manrique
CEP 54722

FIRMA Y SELLO

APELLIDOS Y NOMBRES Palacios Manrique Mari Luz

DNI 430 269 29

RECOCIO PERSONAL	DIMENSION RECOCIO PERSONAL	ECUANIMIDAD	DIMENSION ECUANIMIDAD	SENTIRSE BIEN EN SOLEDAD	DIMENSION SERTIRSE BIEN EN SOLEDAD	CONFIANZA PERSONAL	DIMENSION CONFIANZA PERSONAL	PERSEVERANCIA	DIMENSION PERSEVERANCIA	RESILIENCIA	RESULTADO RESILIENCIA	DESARROLLO DE FUNCIONES	DIMENSION DESARROLLO DE FUNCIONES	INTERACCION EN EL MEDIO	DIMENSION INTERACCION EN EL MEDIO	OPORTUNIDAD DE PROGRESO	DIMENSION OPORTUNIDAD DE PROGRESO	REMUNERACION E INCENTIVOS	DIMENSION REMUNERACION E INCENTIVOS	INTERRELACION CON LOS EMPAREJOS DE TRABAJO	DIMENSION INTERRELACION	AMBIENTE DE TRABAJO	DIMENSION AMBIENTE DE TRABAJO	SEGURIDAD OCUPACIONAL	DIMENSION SEGURIDAD OCUPACIONAL	BIENESTAR PERSONAL	DIMENSION BIENESTAR PERSONAL	INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES	DIMENSION INFRAESTRUCTURA Y/O MATERIALES	RESULTADO SODACI	RESULTADO SODACI LABORAL
13.00	MUY BUENA R	15.00	MUY BUENA R	12.00	MUY BUENA R	26.00	MEDIANA RES	15.00	MEDIANA RES	92.00	MUY BUENA R	18.00	MUY SATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	8.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	6.00	INSATISFEC	3.00	MUY INSATISF	2.00	MUY INSATISF	1.00	MUY INSATISF	70.00	INSATISFEC
13.00	MUY BUENA R	13.00	MUY BUENA R	10.00	MUY BUENA R	23.00	MALA RESILIE	14.00	MEDIANA RES	85.00	MUY BUENA R	12.00	SATISFECHO	6.00	INSATISFEC	5.00	INSATISFEC	8.00	NI INSATISFEC	15.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	5.00	INSATISFEC	5.00	INSATISFEC	5.00	INSATISFEC	72.00	INSATISFEC
16.00	MEDIANA RES	10.00	MEDIANA RES	7.00	MEDIANA RES	14.00	MALA RESILIE	10.00	MALA RESILIE	60.00	MEDIANA RES	18.00	MUY SATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	3.00	MUY INSATISF	2.00	MUY INSATISF	1.00	MUY INSATISF	74.00	INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	7.00	MEDIANA RES	9.00	BUENA RESILIE	8.00	MALA RESILIE	8.00	MALA RESILIE	59.00	MEDIANA RES	16.00	MUY SATISFEC	7.00	INSATISFEC	4.00	INSATISFEC	4.00	INSATISFEC	13.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	6.00	INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	4.00	INSATISFEC	81.00	INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	8.00	MEDIANA RES	10.00	MUY BUENA R	17.00	MALA RESILIE	11.00	MALA RESILIE	66.00	BUENA RESILIE	16.00	MUY SATISFEC	6.00	INSATISFEC	4.00	INSATISFEC	13.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	6.00	INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	6.00	INSATISFEC	82.00	NI INSATISFEC
11.00	BUENA RESILIE	12.00	MEDIANA RESILIE	9.00	BUENA RESILIE	21.00	MALA RESILIE	12.00	MEDIANA RES	74.00	BUENA RESILIE	13.00	SATISFECHO	7.00	INSATISFEC	6.00	INSATISFEC	7.00	INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	7.00	INSATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	84.00	NI INSATISFEC
13.00	MUY BUENA R	12.00	BUENA RESILIE	9.00	BUENA RESILIE	21.00	MALA RESILIE	12.00	MEDIANA RES	76.00	BUENA RESILIE	13.00	SATISFECHO	7.00	INSATISFEC	6.00	INSATISFEC	7.00	INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	7.00	INSATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	84.00	NI INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	10.00	BUENA RESILIE	8.00	BUENA RESILIE	28.00	MEDIANA RES	15.00	MEDIANA RES	78.00	BUENA RESILIE	20.00	MUY SATISFEC	20.00	MUY SATISFEC	16.00	MUY SATISFEC	6.00	INSATISFEC	7.00	INSATISFEC	8.00	NI INSATISFEC	0.00	MUY INSATISF	0.00	MUY INSATISF	9.00	NI INSATISFEC	86.00	NI INSATISFEC
11.00	BUENA RESILIE	8.00	MEDIANA RES	8.00	BUENA RESILIE	17.00	MEDIANA RES	8.00	MALA RESILIE	61.00	BUENA RESILIE	13.00	SATISFECHO	8.00	NI INSATISFEC	7.00	INSATISFEC	15.00	SATISFECHO	8.00	NI INSATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	8.00	NI INSATISFEC	13.00	SATISFECHO	8.00	NI INSATISFEC	90.00	NI INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	16.00	MEDIANA RES	8.00	BUENA RESILIE	20.00	MALA RESILIE	12.00	MEDIANA RES	66.00	BUENA RESILIE	19.00	MUY SATISFEC	2.00	MUY INSATISF	3.00	MUY INSATISF	13.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	90.00	NI INSATISFEC
11.00	BUENA RESILIE	8.00	MEDIANA RES	8.00	BUENA RESILIE	17.00	MEDIANA RES	8.00	MALA RESILIE	61.00	BUENA RESILIE	13.00	SATISFECHO	8.00	NI INSATISFEC	7.00	INSATISFEC	15.00	SATISFECHO	8.00	NI INSATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	8.00	NI INSATISFEC	14.00	SATISFECHO	8.00	NI INSATISFEC	91.00	NI INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	11.00	BUENA RESILIE	8.00	BUENA RESILIE	16.00	MALA RESILIE	10.00	MALA RESILIE	62.00	BUENA RESILIE	15.00	SATISFECHO	8.00	NI INSATISFEC	7.00	INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	14.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	5.00	INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	92.00	NI INSATISFEC
12.00	BUENA RESILIE	9.00	MEDIANA RES	16.00	MEDIANA RESILIE	16.00	MEDIANA RESILIE	10.00	MALA RESILIE	64.00	BUENA RESILIE	16.00	MUY SATISFEC	7.00	INSATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	16.00	MUY SATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	2.00	MUY INSATISF	14.00	SATISFECHO	97.00	NI INSATISFEC
12.00	BUENA RESILIE	10.00	BUENA RESILIE	8.00	BUENA RESILIE	19.00	MEDIANA RES	10.00	MALA RESILIE	66.00	BUENA RESILIE	12.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	9.00	NI INSATISFEC	13.00	SATISFECHO	6.00	INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	9.00	NI INSATISFEC	98.00	NI INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	10.00	BUENA RESILIE	9.00	BUENA RESILIE	18.00	MEDIANA RES	12.00	MEDIANA RES	66.00	BUENA RESILIE	15.00	SATISFECHO	9.00	NI INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	9.00	INSATISFEC	15.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	100.00	NI INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	5.00	MALA RESILIE	8.00	BUENA RESILIE	18.00	MALA RESILIE	12.00	MEDIANA RES	62.00	BUENA RESILIE	15.00	SATISFECHO	17.00	MUY SATISFEC	7.00	INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	17.00	MUY SATISFEC	14.00	SATISFECHO	16.00	MUY SATISFEC	6.00	INSATISFEC	4.00	INSATISFEC	107.00	NI INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	8.00	MEDIANA RES	9.00	MEDIANA RES	18.00	MEDIANA RES	11.00	MALA RESILIE	61.00	BUENA RESILIE	12.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	11.00	INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	103.00	NI INSATISFEC
9.00	MEDIANA RES	8.00	MEDIANA RES	7.00	MEDIANA RES	17.00	MEDIANA RES	13.00	MEDIANA RES	61.00	BUENA RESILIE	14.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	9.00	NI INSATISFEC	14.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	14.00	SATISFECHO	9.00	NI INSATISFEC	8.00	NI INSATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	103.00	NI INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	9.00	MEDIANA RES	6.00	MEDIANA RES	18.00	MALA RESILIE	11.00	MALA RESILIE	63.00	BUENA RESILIE	15.00	SATISFECHO	15.00	SATISFECHO	7.00	INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	17.00	MUY SATISFEC	14.00	SATISFECHO	16.00	MUY SATISFEC	6.00	INSATISFEC	4.00	INSATISFEC	105.00	NI INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	10.00	BUENA RESILIE	8.00	BUENA RESILIE	17.00	MEDIANA RES	8.00	MALA RESILIE	60.00	MEDIANA RES	14.00	SATISFECHO	7.00	INSATISFEC	9.00	NI INSATISFEC	15.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	7.00	INSATISFEC	15.00	SATISFECHO	105.00	NI INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	11.00	BUENA RESILIE	9.00	BUENA RESILIE	15.00	MEDIANA RES	8.00	MALA RESILIE	63.00	BUENA RESILIE	15.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	8.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	105.00	NI INSATISFEC
10.00	BUENA RESILIE	5.00	MALA RESILIE	8.00	BUENA RESILIE	18.00	MALA RESILIE	12.00	MEDIANA RES	62.00	BUENA RESILIE	15.00	SATISFECHO	17.00	MUY SATISFEC	7.00	INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	17.00	MUY SATISFEC	14.00	SATISFECHO	16.00	MUY SATISFEC	6.00	INSATISFEC	4.00	INSATISFEC	107.00	NI INSATISFEC
12.00	BUENA RESILIE	11.00	BUENA RESILIE	9.00	BUENA RESILIE	9.00	MEDIANA RES	12.00	MEDIANA RES	72.00	BUENA RESILIE	14.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	107.00	NI INSATISFEC
12.00	BUENA RESILIE	13.00	MUY BUENA R	8.00	BUENA RESILIE	21.00	MEDIANA RES	13.00	MEDIANA RES	74.00	BUENA RESILIE	16.00	MUY SATISFEC	8.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	15.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	6.00	INSATISFEC	13.00	SATISFECHO	108.00	NI INSATISFEC
13.00	MUY BUENA R	13.00	MUY BUENA R	8.00	BUENA RESILIE	21.00	MEDIANA RES	13.00	MEDIANA RES	75.00	BUENA RESILIE	16.00	MUY SATISFEC	8.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	15.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	6.00	INSATISFEC	13.00	SATISFECHO	108.00	NI INSATISFEC
13.00	MUY BUENA R	12.00	BUENA RESILIE	11.00	MUY BUENA R	21.00	MEDIANA RES	13.00	MEDIANA RES	79.00	BUENA RESILIE	17.00	MUY SATISFEC	17.00	MUY SATISFEC	15.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	15.00	SATISFECHO	15.00	SATISFECHO	16.00	MUY SATISFEC	1.00	MUY INSATISF	2.00	MUY INSATISF	109.00	SATISFECHO
13.00	MUY BUENA R	12.00	BUENA RESILIE	11.00	MUY BUENA R	21.00	MEDIANA RES	14.00	MEDIANA RES	80.00	BUENA RESILIE	17.00	MUY SATISFEC	17.00	MUY SATISFEC	15.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	15.00	SATISFECHO	15.00	SATISFECHO	16.00	MUY SATISFEC	1.00	MUY INSATISF	2.00	MUY INSATISF	109.00	SATISFECHO
12.00	BUENA RESILIE	11.00	BUENA RESILIE	12.00	MUY BUENA R	23.00	MEDIANA RES	14.00	MEDIANA RES	85.00	MUY BUENA R	13.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	13.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	13.00	SATISFECHO	109.00	SATISFECHO
14.00	MUY BUENA R	12.00	BUENA RESILIE	9.00	BUENA RESILIE	21.00	MEDIANA RES	12.00	MEDIANA RES	79.00	BUENA RESILIE	15.00	SATISFECHO	15.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	110.00	SATISFECHO
13.00	MUY BUENA R	13.00	MUY BUENA R	10.00	MUY BUENA R	22.00	MEDIANA RES	14.00	MEDIANA RES	80.00	BUENA RESILIE	15.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	14.00	SATISFECHO	15.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	9.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	110.00	SATISFECHO
15.00	MUY BUENA R	12.00	BUENA RESILIE	9.00	BUENA RESILIE	21.00	MEDIANA RES	12.00	MEDIANA RES	80.00	BUENA RESILIE	15.00	SATISFECHO	15.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	14.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	110.00	SATISFECHO
15.00	MUY BUENA R	11.00	BUENA RESILIE	10.00	MUY BUENA R	23.00	MEDIANA RES	14.00	MEDIANA RES	81.00	MUY BUENA R	15.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	13.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	13.00	SATISFECHO	110.00	SATISFECHO
10.00	BUENA RESILIE	10.00	BUENA RESILIE	8.00	BUENA RESILIE	19.00	BUENA RESILIE	9.00	MALA RESILIE	68.00	BUENA RESILIE	15.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	19.00	MUY SATISFEC	9.00	NI INSATISFEC	16.00	MUY SATISFEC	7.00	INSATISFEC	8.00	NI INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	111.00	SATISFECHO
10.00	BUENA RESILIE	12.00	MUY BUENA R	10.00	MUY BUENA R	8.00	MALA RESILIE	12.00	MEDIANA RES	80.00	BUENA RESILIE	13.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	16.00	MUY SATISFEC	17.00	MUY SATISFEC	12.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	11.00	NI INSATISFEC	10.00	INSATISFEC	112.00	SATISFECHO
12.00	BUENA RESILIE	15.00	MUY BUENA R	11.00	MUY BUENA R	24.00	MEDIANA RES	15.00	MEDIANA RES	89.00	MUY BUENA R	14.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	14.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	11.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	112.00	SATISFECHO
14.00	MUY BUENA R	12.00	BUENA RESILIE	11.00	MUY BUENA R	21.00	MEDIANA RES	13.00	MEDIANA RES	80.00	BUENA RESILIE	14.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	113.00	SATISFECHO
14.00	MUY BUENA R	12.00	BUENA RESILIE	11.00	MUY BUENA R	21.00	MEDIANA RES	13.00	MEDIANA RES	80.00	BUENA RESILIE	14.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	12.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	14.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	12.00	SATISFECHO	13.00	SATISFECHO	113.00	SATISFECHO
12.00	BUENA RESILIE	10.00	BUENA RESILIE	9.00	BUENA RESILIE	26.00	MEDIANA RES	16.00	MEDIANA RES	84.00	MUY BUENA R	15.00	SATISFECHO	10.00	NI INSATISFEC	10.00	NI INSATISFEC	15.00	SATISFECHO	13.00</											

ANEXO 8: CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables "Contreras Huamán, Marcela Roxsana y Melgar Lazo, Fiorela"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 03 de Mayo 2020. (



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Judith Flor Pérez Obichuelo



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables "Contreras Huamán, Marcela Roxsana y Melgar Lazo, Fiorela"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 25 de Abril 2021.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Susana Fernandez S.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables "Contreras Huamán, Marcela Roxsana y Melgar Lazo, Fiorela"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,03..... de Mayo. 2020.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Luz María Yalbo Valero



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables "Contreras Huamán, Marcela Roxsana y Melgar Lazo, Fiorela"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,27..... de Mayo. 2020.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Beña Camayo Rojas
CEP:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

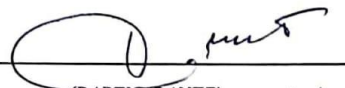
Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada **“RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021”**, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables **“Contreras Huamán, Marcela Roxsana y Melgar Lazo, Fiorela”**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,09..... de06.....2021.





(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres:Melgar Lazo, Fiorela.....

ANEXO 9: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTOS



Investigadora en la puerta
de un establecimiento de
salud de la Red de Salud
Jauja

Investigadora en la puerta
de un establecimiento de
salud de la Red de Salud
Jauja





Investigadora aplicando el instrumento de recolección de datos

Investigadora aplicando el instrumento de recolección de datos





Investigadora aplicando el
instrumento de recolección de
datos

Investigadora aplicando el
instrumento de recolección de
datos





Participante rellenando los instrumentos de recolección de datos

Participante rellenando los instrumentos de recolección de datos



ANEXO 10: DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, Marcela Roxsana CONTRERAS HUAMAN, identificada con DNI N° 40954365 estudiante egresado de la escuela profesional de ENFERMERÍA, vengo implementando el proyecto de tesis titulado “RESILENCIA Y SATISFACCION LABORAL EN ENFERMERIA EN LA RED DE SALUD JAUJA 2020 - 2021”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 16 de diciembre 2020.



Apellidos y nombres: CONTRERAS HUAMAN
MARCELA ROXSANA

Responsable de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo. FIORELA MELGAR LAZO identificada con DNIN° 43967957 estudiante egresado de la escuela profesional de ENFERMERIA, vengo implementando el proyecto de tesis titulado “RESILENCIA Y SATISFACCION LABORAL EN ENFERMERIA EN LA RED DE SALUD JAUJA 2020 - 2021”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 16 de DICIEMBRE 2020.



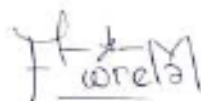
Apellidos y nombres: MEGAR LAZO FIORELA
Responsable de investigación

ANEXO 11: COMPROMISO DE AUTORIA

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo **Melgar Lazo Fiorela**, identificado con DNI N° **43967957** Domiciliado en Pasaje Alfa N° 193 El Tambo, estudiante o docente de la Facultad de **Enfermería** de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada **RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021** se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 26 de julio del 2022.



MELGAR LAZO FIORELA
DNI N° 43967957

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo **Contreras Huamán Marcela Roxsana**, identificado con DNI N° **40954365** Domiciliado en Jirón Santa Rosa N° 325 Anexo Saños Grande, El Tambo, estudiante o docente de la Facultad de **Enfermería** de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada **RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD JAUJA, 2020-2021** se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 26 de julio del 2022.



CONTRERAS HUAMÁN MARCELA ROXSANA
DNI N° 40954365