



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Resiliencia como factor protector frente al estrés laboral en
profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Campos Espinoza, Abigail Katherine (orcid.org/0009-0005-3532-7753)

ASESORES:

Dr. Castillo Hidalgo, Efren Gabriel (orcid.org/0000-0002-0247-8724)

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres Manuel y Teresa quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi esposo Gary Herrera y mis hijos Jafet, Mathias, Shecia por su amor y apoyo incondicional, durante todo este proceso, y lograr este gran triunfo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento mis amigos, Manuel y Catalina por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias amigos, siempre las llevo en mi corazón.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Gabriel Castillo principal colaborador durante todo este proceso, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL, LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "RESILIENCIA COMO FACTOR PROTECTOR FRENTE AL ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE GUAYAQUIL, 2023", cuyo autor es CAMPOS ESPINOZA ABIGAIL KATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL, LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH DNI: 00328631 ORCID: 0000-0002-0247-8724	Firmado electrónicamente por: CHIDALGOEG el 05-08-2023 12:28:41
CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL, LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH DNI: 16786660 ORCID: 0000-0002-0950-7954	Firmado electrónicamente por: LPURISACAG el 13-08-2023 15:27:46

Código documento Trilce: TRI - 0642458





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAMPOS ESPINOZA ABIGAIL KATHERINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "RESILIENCIA COMO FACTOR PROTECTOR FRENTE AL ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE GUAYAQUIL, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CAMPOS ESPINOZA ABIGAIL KATHERINE PASAPORTE: A4687467 ORCID: 0009-0005-3532-7753	Firmado electrónicamente por: ACAMPOSES90 el 31- 08-2023 21:53:04

Código documento Trilce: INV - 1272007



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Criterios éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre resiliencia y estrés laboral en profesional de enfermería ...	18
Tabla 2. Relación entre competencia personal y estrés laboral en profesional de enfermería	19
Tabla 3. Relación entre Actitud hacia sí mismo y la vida y estrés laboral en profesional de enfermería	20
Tabla 4. Prueba de Normalidad	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de Resiliencia de los profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil	21
Figura 2. Niveles de estrés laboral en profesionales de enfermería	21

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre resiliencia y el estrés laboral en profesional de enfermería de un hospital de Guayaquil. Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal correlacional en una muestra censal de 84 enfermeras. Para el recojo de datos se aplicó la escala RS 14 de Wagnild y el Cuestionario esfuerzo demanda recompensa de Siegrist, instrumentos que fueron validados para fines del estudio. Los resultados reflejan una correlación estadísticamente significativa inversa con tamaño del efecto mediano entre resiliencia y estrés laboral ($Rho = -.374$; $p < .01$). Además, se identificó una prevalencia del nivel alto y normal en resiliencia, y una prevalencia del nivel medio en Estrés laboral. Se concluye que a mayor resiliencia menor estrés laboral en los participantes del estudio.

Palabras clave: Resiliencia, estrés laboral, enfermeras

ABSTRACT

The objective of this research is to determine if resilience acts as a mediating factor in the face of work stress in nursing professionals at a hospital in Guayaquil. We worked under the quantitative approach and non-experimental, cross-correlational design in a census sample of 84 nurses. For data collection, the Wagnild RS 14 scale and the Siegrist Effort Demand Reward Questionnaire were applied, instruments that were validated for the purposes of the study. The results reflect a statistically significant inverse correlation with the median effect size between resilience and work stress ($Rho = -.374$; $p < .01$). In addition, a prevalence of the high and normal level in resilience was identified, and a prevalence of the medium level in Work stress. It is concluded that work stress acts as a mediating factor in the face of work stress

Keywords: Resilience, work stress, nurses

I. INTRODUCCIÓN

El sistema sanitario Latinoamericano se encuentra en crisis, lo cual fue evidenciado con mayor claridad durante la pandemia debido a cambios continuos de la política en salud, problemas presupuestales, limitado personal, carencia de recursos materiales, infraestructura inadecuada, problemas de gestión y liderazgo en salud, y se manifiesta en una sobredemanda de usuarios, demora en la gestión de citas para consulta externa, retraso significativo en la programación de intervenciones quirúrgicas, entre otros factores, y como consecuencia de ello alta insatisfacción del cliente externo (paciente), como también del cliente interno (trabajador) debido a las condiciones laborales inadecuadas y sobrecarga laboral (Moncada et al., 2021)

En el ámbito hospitalario, los profesionales de enfermería están sujetos a una variedad de sobrecargas de trabajo, demandas y presiones que resultan de las interacciones con los miembros del personal del hospital, incluidos médicos, enfermeras, laboratorio, imágenes y otro personal de atención médica. Además, el cuidado a personas enfermeras con diferentes niveles de sufrimiento y deterioro de su calidad de vida genera reacciones emocionales como tensión, preocupación, (Betancourt Delgado et al., 2020; Brown Britton, 2022)

El estrés se ha convertido en un riesgo de salud muy frecuente que tiene un impacto sustancial en la vida de un trabajador. La salud y el bienestar en el trabajo pueden verse afectadas por aspectos psicosociales que resultan de las interacciones del individuo con su ambiente de trabajo, condiciones y estructura organizacional (Guerrero et al., 2021). El estrés en el trabajo tiene un impacto en el día a día de los profesionales de enfermería, además de los daños físicos, mentales, sociales y culturales que puede ocasionar (Carrillo García et al., 2018; Santana et al., 2020)

Los factores como la estructura organizativa, la naturaleza y el entorno de trabajo conlleva que los profesionales sanitarios sean más vulnerables al estrés laboral que otros trabajadores (Puerto et al., 2017). El riesgo urgente de errores y pérdidas, así como el ritmo exigente, el trabajo por turnos y el sufrimiento de los pacientes (Pousa & Lucca, 2021) repercuten en la salud mental del trabajador (Kotekewis et al., 2017)

Un estudio realizado en China mostró que la prevalencia de ansiedad entre los trabajadores de la salud es de 23,04, más común en mujeres y enfermeras (Lozano-Vargas, 2020). Otra investigación española determinó la relación negativa entre el estrés profesional en enfermería, el ambiente de trabajo y el afrontamiento de la muerte (Povedano-Jimenez et al., 2020). Al respecto, un análisis brasileño reveló que el estrés ocupacional en un nivel medio o alto en el 57,4% de los profesionales sanitarios y observó que el grupo profesional con mayores niveles de estrés fue la profesión de enfermería (Mota et al., 2021)

Un estudio con personal de enfermería identificó la sobrecarga de trabajo, la realización de múltiples tareas a la vez siendo interrumpido con frecuencia, el trabajo nocturno y la falta de tiempo para ayudar y apoyar emocionalmente a los pacientes como las principales fuentes de estrés en el campo (Puerto et al., 2017). El género, el estado civil, el estilo de crianza, el horario de trabajo, el doble empleo, el turno y la semana laboral son factores que afectan la exposición al estrés (Santana et al., 2020)

En cuanto a los efectos del estrés, además de los cambios físicos, se pueden notar efectos psicológicos como fragilidad emocional, ansiedad y agotamiento, interfiriendo con el cuidado del paciente y la satisfacción laboral (Mello et al., 2018). Es crucial proporcionándoles estrategias para el manejo eficaz y acompañamiento por parte de las organizaciones sanitarias en las que trabajan (Mero Quijije et al., 2021)

Algunas investigaciones se han centrado en la resiliencia como un método para superar los desafíos en la práctica asistencial. Según Schultz et al. (2022), la resiliencia es un mecanismo de afrontamiento que ayuda a una persona a recuperarse de las experiencias negativas, aprender de ellas y fortalecerse para hacer frente a las dificultades.

La resiliencia esta referido a la capacidad de un individuo o grupo para adaptarse a amenazas o retos que pueden tener efectos negativos, como las catástrofes naturales y el terrorismo, o a sucesos cotidianos, como interactuar con un compañero de trabajo difícil. Sin embargo, este término sólo debe utilizarse con moderación. La resiliencia favorece actitudes y percepciones optimistas, así como la creatividad humana frente a de desafíos (Cruz et al., 2018). Un estudio entre profesionales de enfermería que evaluó la probabilidad de desarrollar enfermedades físicas y mentales identificó la asociación entre el estrés psicosocial y la resiliencia y la necesidad de reestructurar los procedimientos de trabajo e implementar esquemas

de recompensa que fomenten la resiliencia de enfermería (Teixeira Macedo et al., 2020).

Esta problemática se identifica en diferentes contextos sanitarios. Un hospital de Guayaquil, que brinda atención sanitaria especializada de Guayaquil y cantones de la provincia del Guayas y El Oro, y por ende alta demanda de trabajo

En un hospital de la ciudad de Guayaquil, se ha observado que las enfermeras afrontan fuertes cargas laborales, jornadas continuas de trabajo, más aún que con la alta demanda de usuarios ha conllevado un incremento en la carga laboral y jornada de trabajo extenuantes, más aún cuando atiende pacientes de diversa complejidad y nivel de malestar, frente al cual desarrollan agotamiento y malestar

Por tal motivo se desarrolla la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación entre resiliencia y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil?

La investigación contribuye al desarrollo teórico del fenómeno analizado, de tal manera que aporta con evidencia empírica de los postulados de Wagnild acerca de la resiliencia como un factor personal que amortigua las experiencias estresantes y adversas que afrontan las profesionales sanitarias en el ámbito hospitalario, más aún que el estado de las investigaciones prevalece investigaciones de nivel correlacional y son escasas los estudios de nivel predictivo, de modo tal que la investigación aborda un vacío en el conocimiento.

Desde la relevancia práctica, la investigación permite establecer los niveles de resiliencia y estrés laboral que son factores que inciden en el comportamiento laboral de la enfermera en ámbito hospitalario, de manera que dicha información descriptiva ayude a personal directivo y responsables de la gestión del talento humano a desarrollar estrategias preventivas promocionales orientadas a generar condiciones laborales favorables para el personal de salud, como también se focalicen estrategias intervención en aquellos trabajadores presentan problemas de estrés laboral. El aporte metodológico del estudio recae en la aplicación de instrumentos con garantía de cientificidad. Además, es socialmente relevante porque analiza factores personales que influyen en el afrontamiento del profesional en enfermería

En tal sentido en el estudio se ha formulado como objetivo general: determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil. Los objetivos específicos de la investigación son los siguientes: Establecer la relación entre la dimensión de competencia personal y las

dimensiones del estrés laboral, identificar la relación entre actitud hacia la vida y sí mismo y las dimensiones de estrés laboral; describir los niveles prevalentes de resiliencia e identificar los niveles de estrés laboral en las participantes del estudio.

En la investigación se asume la siguiente Hipótesis General: Existe una relación inversa entre resiliencia y el estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil.

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación se han identificado los siguientes trabajos previos:

Ccorahua Rodriguez y Arévalo Marcos (2023) realizaron un estudio observacional trasversal orientado a establecer si existe relación entre resiliencia y estrés. La evidencia estadística permitió establecer una correlación directa entre estrés y resiliencia, así como una prevalencia del nivel alto en resiliencia y nivel alto de estrés en una muestra de 82 enfermeras de un hospital de Cañete (Perú). Concluyeron que la resiliencia influye en la respuesta ante el estrés en los participantes del estudio. Este estudio es pertinente porque analiza la relación entre las variables y sirve para contrastar los hallazgos relacionados al objeto de estudio.

Maestre Maroto (2022) realizaron un estudio observacional trasversal orientado a determinar si la resiliencia predice el impacto negativo del COVID-19, estudio cuantitativo aplicado en una muestra de 268 médicos de atención primaria de Madrid (España); a quienes les administraron dos cuestionarios e identificaron que la resiliencia predice el 8.3 % de la ansiedad y el 22.2% de la depresión. Concluyeron que la resiliencia es un factor protector ante desajustes psicológicos como la ansiedad y depresión. Este estudio es importante dado que analiza si la resiliencia actúa como factor protector ante desajustes emocionales en personal sanitario.

Gómez-Baños et al., (2022) identificaron una asociación inversa moderada en una muestra de 60 médicos de Puebla (México) a quienes administró dos cuestionarios aplicando diseño observacional trasversal. Además, observó una prevalencia del nivel moderado en estrés laboral y alto nivel de resiliencia en los participantes del estudio. Concluyeron que existe dependencia entre las variables de estudio.

Oliveira et al. (2021) desarrollaron un estudio observacional trasversal orientado a establecer si la resiliencia actúa como un factor positivo en la salud en una muestra de 311 profesionales sanitarios de dos hospitales de Barcelona (España), a quienes les administraron dos cuestionarios con garantía métrica. Los resultados evidenciaron que la resiliencia individual y organizacional incide favorablemente en la satisfacción laboral y ayuda a mitigar la fatiga y menor riesgo

ocupacional. Además, prevalece el nivel alto en resiliencia y medio en estrés laboral. Concluyeron que la resiliencia individual y organizacional influye favorablemente en la salud del personal sanitario.

Posadas et al., (2022) realizaron un estudio observacional trasversal enfocado a establecer relación entre resiliencia y estrés percibido en una muestra de 67 profesionales sanitarios de un Hospital de Veracruz (México) a quienes les aplicaron la ER y EEP debidamente validados e identificaron una relación negativa entre resiliencia y la percepción de estrés, y una prevalencia del nivel moderado en resiliencia y nivel medio de estrés percibido. Concluyeron que la resiliencia es un factor personal que incide en la valoración del estrés en los participantes.

Schultz et al. (2022) identificaron que no existe relación entre resiliencia y estrés laboral y una prevalencia del nivel moderado en resiliencia y riesgo en estrés laboral en una muestra de 321 enfermeras de un hospital de Rio Grande (Brasil), a quienes les aplicaron dos cuestionados debidamente validados. Concluyeron que la resiliencia y estrés laboral no se asocian entre sí.

Comas y Crespo (2021) analizaron la resiliencia en 101 trabajadores sanitarios de un hospital de España y aplicaron la RS de Wagnild (1993) e identificaron una prevalencia del nivel bajo de resiliencia. Concluyeron que la resiliencia es un factor personal que incide en el funcionamiento de los trabajadores sanitarios.

A nivel nacional, Ramírez y Calva-Camacho (2023) analizaron la relación entre estrés laboral crónico y resiliencia en 359 profesionales sanitarios de las provincias de Pichincha, Azuay y Guayas, para lo cual aplicaron un diseño observacional trasversal y dos escalas con garantía métrica. Identificaron que no existe relación. Concluyeron que la resiliencia no se asocia al estrés laboral en participantes del estudio.

Peñafiel et al. (2021) evaluaron el impacto psicológico del COVID-19, la resiliencia y afrontamiento en 90 profesionales sanitarios, a quienes les aplicaron una batería de tests psicológicos. Los resultados evidenciaron una relación directa entre afrontamiento y resiliencia, y una prevalencia del afrontamiento activo y altos niveles de resiliencia en los participantes del estudio

Rugel (2020) identificó una relación inversa alta entre resiliencia y estrés laboral crónico en 100 trabajadores sanitarios ($\rho = -.841$; $p < .01$) y una prevalencia de alta resiliencia, para lo cual utilizó un diseño observacional transversal y aplicó dos cuestionarios validados. Concluyó que a mayor resiliencia menor nivel de estrés en los participantes.

El término "resiliencia" utilizado para describir a los niños que lograron crecer de manera saludable y atravesar circunstancias difíciles a pesar de crecer en hogares inestables o tener padres con adicciones. Es así como entra en juego la idea de resiliencia como una cualidad distintiva del ser humano que posibilita el ajuste psicológico y la adaptación eficiente a circunstancias desagradables y desafiantes (Masten & Tellegen, 2012). La resiliencia es un conjunto de habilidades que les permite superar situaciones desafiantes y prosperar en circunstancias extremadamente desfavorables (Becoña, 2006). la resiliencia como un rasgo como una cualidad distintiva que sirve como factor protector ante eventos adversos y estresantes (G. M. Wagnild & Young, 1993)

La resiliencia se define actualmente como una capacidad humana que incide positivamente al propio funcionamiento con bienestar, consistencia y estabilidad, especialmente ante retos y circunstancias dolorosas y desafiantes (Bonanno, 2012). La resiliencia ha recibido atención recientemente, ha sido el foco de numerosas investigaciones y ha sido concebida de diversas maneras. Las diversas definiciones de resiliencia hacen especial hincapié en las características especiales, como la aptitud, la capacidad, la competencia, la adaptabilidad, la eficacia, el afrontamiento adaptativo y la resistencia, que surgen con frecuencia en respuesta a condiciones difíciles (García-Vesga & Domínguez-de la Ossa, 2013)

Las definiciones de resiliencia se pueden agrupar en cuatro enfoques (García-Vesga & Domínguez-de la Ossa, 2013). El primer enfoque define a la resiliencia al definirla como una adaptación exitosa para hacer frente a circunstancias de riesgo y vulnerabilidad (Luthar et al., 2006). La resiliencia como la capacidad o aptitud para reaccionar adecuadamente ante circunstancias desafiantes es una segunda estrategia que enfatiza la resiliencia (Borden et al., 2010). Una tercera perspectiva ve la resiliencia como interacción de recursos internos como la autoestima, los marcos cognitivos, los mecanismos de afrontamiento y redes apoyo social (Agaibi &

Wilson, 2005). Finalmente, la resiliencia concebida como un proceso dinámico que incide en el bienestar y crecimiento al confluir una serie de elementos contextuales, personales y familiares (Fernandes de Araújo, 2015; Leipold & Greve, 2009).

La competencia destaca entre las variables mediadoras de la resiliencia porque se concentra en capacidades observables para el ajuste funcional, mientras que la resiliencia se concentra en cualidades tanto positivas como negativas (Luthar et al., 2006). El afrontamiento es otro componente mediador. El afrontamiento es la respuesta cognitiva y conductual de la persona ante condiciones estresantes (Lazarus, 1998). Una persona resiliente típicamente desarrolla un afrontamiento eficaz (Becoña, 2006). Adicionalmente, la autoeficacia se refiere a la composición cognitiva de una persona con referencia a su capacidad de gobierno de sí mismo (Pinto Cortez, 2014)

Según la descripción de Quiceno y Vinaccia (2011) de los rasgos de las personas resilientes, se encuentran presentes los siguientes: El primer rasgo de las personas resilientes es el optimismo, que es la capacidad de mantener la compostura ante los desafíos y las dificultades, manteniendo un buen sentido del humor. Exhiben conexiones neuronales relacionadas con el bienestar y el placer a nivel neurobiológico. Las personas resilientes afrontan activamente los problemas, manejo de conflictos y dificultades, así como en la gestión de la propia experiencia emocional. Se enfocan en resolver situaciones estresantes analizando críticamente el problema en cuestión y proponiendo soluciones alternativas basadas en su autoeficacia y autoestima, lo que tiene un impacto en la disminución del miedo.

La tercera característica de las personas resilientes es la aceptación, y adaptabilidad cognitiva. El profesional sanitario utiliza recursos cognitivos, afectivos e interpersonales para ayudar al paciente a aceptar y convivir con la enfermedad ante estresores. La aceptación es la toma de conciencia de la existencias de estresores fuera de su control y que requieren un reajuste de ideas y expectativas. La flexibilidad cognitiva es la reevaluación positiva de las situaciones negativas que implica detectar un problema y una oportunidad de crecimiento.

El cuarto rasgo importante de las personas resilientes es una alta moralidad; por lo general, siguen las reglas y normas que rigen la forma en que interactúa un

grupo, actuando de manera tradicional y útil, factores que el grupo valora. La disciplina está ligada al quinto rasgo fundamental de las personas resilientes.

De acuerdo con el modelo de desafío de Wolin y Wolin, una experiencia perturbadora, angustiada o negativa puede servir como un desafío para la persona y el apoyo social, para lo cual moviliza sus recursos internos, externos y familiares para manejar con éxito la adversidad. (Ruiz-Román et al., 2020).

El marco teórico que sustenta el estudio sobre resiliencia planteado por Wagnild y Young sistematiza la personalidad en dos componentes: la competencia personal y la aceptación de la vida. Los recursos y cualidades personales que le permiten ser más eficaz y adaptarse son los elementos de competencia personal. La capacidad de adaptarse, ser flexible de una manera que fomente la comprensión y la autoaceptación, y mantener la estabilidad frente a circunstancias desafiantes son indicadores del factor de aceptación de uno mismo y de la vida (Salgado, 2012).

Según el enfoque de Wagnild y Young (citado en Cieza-Guevara & Palomino-Ccoillo, 2020), estos factores personales se caracterizan por: la *ecuanimidad* que hace referencia a su sentido del equilibrio, la calma, la integridad, la compostura, el optimismo y el aprendizaje de la experiencia; *Perseverancia*, que se refiere a su comportamiento constante, y persistencia en sus proyectos y metas, aún frente a la adversidad; *Satisfacción personal*, que se refiere a su valoración del sentido de la vida y su percepción de felicidad y bienestar. vivir una vida que se centre en las fortalezas y recursos personales; *la autenticidad*, que es la expresión de desarrollar y aceptar plenamente tu individualidad, lo que significa apreciarte tal como eres y aprender a vivir contigo mismo; la autosuficiencia comprende habilidades y destrezas, cumple con los desafíos y demandas diaria.

El abordaje de la resiliencia cobra cada vez más importancia en el sistema sanitario. En este ámbito, existen principalmente dos líneas de intervención: una se centra en la propia organización con el objetivo de mejorar la calidad del tratamiento de los pacientes; la otra se centra en fomentar la resiliencia de los profesionales sanitarios, ya que están constantemente expuestos a tensiones crónicas. En ambas líneas se hace hincapié en la resiliencia cotidiana, haciendo frente a los problemas de infraestructura y financiación, adaptándose a las nuevas tecnologías médicas y

resaltando los vínculos entre los profesionales sanitarios y sus familias. En cualquier caso, estamos hablando de la resiliencia cotidiana, que podría ser muy beneficiosa durante futuras crisis (Wiig et al., 2020)

La resiliencia es un factor personal que influye en el manejo del estrés. La ecuanimidad se define como tener una perspectiva equilibrada de las propias experiencias vitales y profesionales, tomada con calma y con una actitud flexible para afrontar las dificultades. El afrontamiento eficaz de la adversidad, el optimismo ante las dificultades, la aspiración al éxito y la autodisciplina ante la insoportable presión asistencial son rasgos de perseverancia. Además, la realización del rol, un factor de predicción del riesgo de burnout, se apoya en la confianza en uno mismo y en las propias capacidades. Por último, sentirse bien consigo mismo con libertad y autonomía favorece la percepción de libertad profesional para gestionar los compromisos en el trabajo y satisfacción laboral.(Comas & Crespo, 2021)

La resiliencia mejora o preserva la eficacia profesional. Tanto porque se esfuerzan más como porque las personas autoeficaces responden ante las expectativas del entorno (Mero Quijije et al., 2021; Rodríguez-Marín, 2010). Una persona con alta resiliencia tiene un alto nivel de control, está preparado para afrontar obstáculos y que emplea excelentes mecanismos de afrontamiento puede trabajar de forma más eficiente y no rendirse cuando se enfrenta a tareas difíciles (Barona, 2016).

Por otro lado, el análisis del estrés en el trabajo hace que la palabra “estrés” tenga diferentes significados y sea muy utilizada en la vida cotidiana. Desde una perspectiva psicológica, el estrés puede ser considerado como un estímulo que se percibe como amenaza o peligro; como interacciones mentales, emocionales, somáticas y personales con el abusador, o como interacciones entre mediadores e influencias externas, y en estas tres formas, el estrés interactúa como algo complejo y dinámico que conduce a la resolución y resolución, y qué pasa si sucede. constante y compleja puede afectar la salud mental del trabajador (Barona, 2016).

El estrés laboral se manifiesta por respuestas fisiológicas y conductuales ante situaciones, necesidades y demandas en el lugar de trabajo que se perciben como desafiantes, peligrosas o amenazantes, a partir de las cuales desarrolla respuestas

(Organización Internacional del Trabajo, 2016). El estrés laboral es el resultado de la interacción entre el sujeto y su entorno, que incluye la evaluación del estresor, los mecanismos de afrontamiento del sujeto y la eficacia de su reacción de estrés o evitación.

Desde este punto de vista, el estrés laboral aparece como una presión externa ya que es prolongado, intenso y complejo más allá del rango de recuperación a corto plazo, generando dolor en las personas (Lazarus, 1998). El estrés laboral puede afectar de diversas maneras, ya sea en el rendimiento laboral, como también generar desajustes emocionales, alteraciones cognitivas, y problemas de control personal y predispone al consumo de drogas y medicamentos (Mejia et al., 2019)

La teoría de la demanda y el control que propuso Karasek para explicar el estrés laboral afirma que éste surge de la interacción entre la sensación de sobrecarga de trabajo, la falta de control y autonomía en el trabajo y la restricción de oportunidades para que las personas avancen en sus conocimientos y tomen decisiones (Pujol-Cols & Arraigada, 2017).

El modelo de justicia organizativa propuesto por Moorman sostiene que los empleados se forman una valoración personal de la justicia y la equidad en el trabajo, ya sea en las interacciones entre compañeros, las funciones, las tareas y la distribución de recursos a cambio del trabajo realizado; como resultado, la importancia de la injusticia en la organización es un factor que afecta a la salud física y mental de los empleados (Pujol-Cols & Arraigada, 2017).

Desde el punto de vista de la respuesta, el estrés del trabajo es la reacción somática y emocional como una experiencia individual que valora el un lugar de trabajo continuo y sistemático como peligroso, amenaza y movilización de reacciones de protección y adaptación psicológica (Slipak, 1991). El modelo de Desequilibrio Esfuerzo Recompensas (DER) de Siegrist sobre la relación entre el estrés laboral y la salud a través de la interacción entre sí con la unidad de trabajo, en la que se enfrenta a una variedad de exigencias, presiones que generan desequilibrio entre el esfuerzo invertido y recompensas recibidas.

El modelo DER establece que ante las exigencias de un ambiente laboral que se percibe como una amenaza y con un desequilibrio entre el esfuerzo y la

recompensa, van más allá de la autorregulación y pueden manifestar emociones de tristeza, cansancio, agotamiento e irritabilidad. el riesgo de causar emociones relacionadas con el estrés asociadas con el estrés físico y mental. De esta forma, también se identifican los esfuerzos internos dirigidos a la motivación e intereses de los empleados, mientras que los esfuerzos externos se relacionan con las presiones del ambiente de trabajo, de tal modo que el trabajador realiza una ponderación del costo-beneficio sobre su trabajo, y ante la baja refuerzo recibido, mayor probabilidad de desarrollar estrés en el trabajo (Marrero Santos & Aguilera Velasco, 2018).

El Estrés laboral surge debido a una confluencia de muchos factores, que pueden ser organizacionales, como la gestión, la división de funciones y el trabajo de acuerdo con la capacidad de desempeño del empleado, la cultura y el entorno organizacional, los requisitos y requisitos del trabajo, la satisfacción laboral, así como complejidad de funciones asumidas, cuando las exigencias y requerimientos del puesto superan las capacidades del usuario interno, se produce un escaso apoyo dentro del equipo de trabajo y una pérdida de control y gestión de las funciones desempeñadas. Además de aspectos internos como el control emocional, mecanismos de afrontamiento, gestión de conflictos, etc. (Organización Panamericana de la Salud, 2020)

El estrés laboral provoca malestar en los empleados, teniendo en cuenta sus recursos cognitivos, emocionales, interpersonales y familiares, por lo que los empleados desarrollan su propia respuesta específica a las presiones, demandas y exigencias del trabajo, que conlleva a la movilización de recursos internos. Sin embargo, cuando es continua, sistemática y poderosa, muchas veces crea desequilibrios cognitivos, emocionales, físicos e interpersonales en el empleado, lo que deteriora su salud y productividad, y aumenta la probabilidad de ausentismo (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Los profesionales sanitarios se encuentran entre los trabajadores más propensos a experimentar estrés laboral porque deben realizar una serie de tareas de atención al paciente físicamente exigentes que con frecuencia no cooperan durante largos periodos de tiempo, presentando problemas de sueño insuficiente, la falta de personas y recursos materiales, las dificultades derivadas del trabajo en equipo y el hecho de tener que enfrentarse al sufrimiento y a la muerte, entre otros

factores, pueden combinarse con estos estímulos para provocar cansancio físico y mental en el individuo (Vidotti et al., 2019).

Los síntomas físicos incluyen temblores, sudoración, temblores, latidos acelerados del corazón, dolores de cabeza y tensión muscular. A menudo se preocupan, tienen miedo o piensan mal de sí mismos desde el punto de vista cognitivo. Cuando se trata de sus emociones, luchan frecuentemente contra la tensión emocional, la preocupación, la depresión, la rabia, la impaciencia, el agotamiento, la escasa tolerancia a la frustración y el aburrimiento. Además, muestran evasión, hostilidad y conflicto en las interacciones interpersonales (Schultz et al., 2022)

En este sentido, la seguridad y salud en el trabajo está relacionada con el impacto físico, emocional y social del trabajo, así como con el bienestar de los empleados durante el trabajo. Por tanto, debe ser eficaz en la prevención de accidentes y enfermedades, y la mejora de las condiciones de trabajo, en especial en ámbito sanitario (Benavides et al., 2018)

El estudio aplica el modelo de Der de Siegrist (Marrero Santos & Aguilera Velasco, 2018) según las siguientes dimensiones:

Esfuerzo extrínseco se refiere a los requerimientos, requisitos, roles y funciones del empleado en la organización del trabajo en la que labora, los indicadores son presión laboral, horas extras, con el tiempo.

La recompensa se refiere a la evaluación de un empleado de la adecuación de las recompensas que recibe por su trabajo, con el objetivo de alinear el enfoque de la organización en recompensas y beneficios en lugar de castigos, con indicadores como reconocimiento, apoyo, relación, promoción, condiciones de trabajo, salario.

Esfuerzo intrínseco es como se desarrolla bajo la influencia de su sobrecarga de trabajo, motivación, expectativas, emociones y compromisos, lo cual se manifiesta por: problemas de tiempo de trabajo, desequilibrio de emociones, dificultad para dormir, pensamientos repetitivos sobre el trabajo

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se llevará a cabo con un enfoque cuantitativo porque las mediciones y el tratamiento de datos se utilizan para probar o rechazar hipótesis y dar respuesta a la pregunta de investigación., (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Es una investigación fundamental porque utiliza el método científico para avanzar en el conocimiento sin tener una aplicación práctica inmediata ((Arias & Covinos, 2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Se aplicó un estudio observacional transversal de nivel correlación, debido a que los datos sobre las variables se recopilaron mediante la aplicación de la encuesta en un único momento, sin ninguna manipulación intencionada de las variables para establecer la asociación entre las variables de estudio. (Sánchez Flores, 2019)

3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Resiliencia

Definición conceptual: Es un atributo particular de la personalidad que le permite adaptación funcional y afrontar situaciones difíciles para superar las dificultades y lograr bienestar (Wagnild, 2009).

Definición operacional: La resiliencia se medirá mediante la Escala de resiliencia 14 (2009) basada en competencia personal y actitud ante la vida y uno mismo mediante 14 ítems de Likert.

Indicadores:

Competencia personal: ecuanimidad, Perseverancia, Satisfacción personal.

Actitud hacia uno mismo: adaptabilidad, aceptación de sí mismo y autenticidad

Escala de medición: Ordinal.

Variable: Estrés Laboral

Definición conceptual: El estrés relacionado con el trabajo es un conjunto de respuestas psicofisiológicas y conductuales a situaciones, demandas y demandas en

el trabajo que se perciben como desafiantes, peligrosas o amenazantes, frente a las cuales se desarrollan respuestas de afrontamiento (OIT, 2016).

Definición operacional: El estrés en el trabajo será medido por puntuación obtenida mediante el cuestionario DER, que consta de 21 ítems y evalúa: Esfuerzo Externo, Recompensa Profesional, Esfuerzo Interno

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población del estudio está constituida por 84 profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil.

Los criterios de inclusión son: enfermera laboran en entidad hospitalaria y otorguen su consentimiento en participar en el estudio y respondan la totalidad de preguntas de las encuestas

Los criterios de exclusión son: enfermeros en periodo vacacional y se encuentren recibiendo tratamiento psicológico y psiquiátrico

3.3.2. Muestra

Para el estudio se utilizó la técnica del censo, que consiste en aplicar los instrumentos de recogida de datos a todos y los miembros de la población estudiada (84 enfermeras)

3.3.3. Muestreo:

No se aplicará técnica de muestreo debido a que se trabaja con el total de la población.

3.3.4. Unidad de análisis:

Profesional de enfermería de un hospital de Guayaquil

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger los datos se utilizó el método de la encuesta, que consiste en plantear una serie de preguntas neutras que permiten examinar la información relativa a las variables de la investigación y extraer conclusiones (Escudero et al., 2018)

Para medir resiliencia se administró la Escala de Resiliencia de Wagnild (RS 14) (2009), cuya modificación lingüística fue realizada por Sánchez-Teruel & Robles-Bello, (2015). Este cuestionario puede aplicarse Tanto individual como colectivamente, consta de 14 ítems tipo Likert. Sánchez y Robles-Tello (2015) evaluaron la validez y confiabilidad y encontraron valores de confiabilidad satisfactorios ($=0.79$).

Para evaluar estrés laboral se aplicó el cuestionario de Desbalance esfuerzo recompensa (DER) de Siegrist que recoge información acerca del estrés laboral en el entorno hospitalario. Este cuestionario se puede administrar en forma individual y colectivo y está conformado por 22 ítems que el esfuerzo extrínseco, la recompensa profesional y el esfuerzo intrínseco. El cuestionario DER ha sido adaptado al español, y se ha determinado su validez mediante análisis factorial exploratorio y se identificó que las puntuaciones ajustan al modelo teórico en una muestra de trabajadores colombianos. Además, analizó la evidencia de validez concurrente y encontraron relación significativa con tres instrumentos que miden estrés laboral (Ortiz & Juárez-García, 2016)

3.5. Procedimiento

Se coordinó con el equipo directivo de la organización hospitalaria para solicitar las autorizaciones para la aplicación de los instrumentos de recogida de datos. Adicionalmente, se coordinará la gestión con los responsables del servicio enfermería para la aplicación respectiva.

Se evaluó el contenido de los instrumentos mediante tres jueces y aplicará el índice de Aiken para evaluar las puntuaciones. La evaluación de la confiabilidad se completó administrando la prueba a una muestra piloto, y el índice de confiabilidad se establecerá utilizando el coeficiente alfa.

Luego, se sistematizó los instrumentos en forma digital y el enlace será enviado entre un grupo de profesionales de enfermería, y aplicará los instrumentos a los participantes que den su consentimiento informado a través de una aplicación de internet.

Posteriormente han sido analizado las puntuaciones mediante software estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Para el tratamiento de datos cuantitativo se utilizó el paquete SPSS v27 y el programa Jamovi. El análisis categórico se realizó utilizando frecuencias y porcentajes.

Previo a realizar el análisis correlacional, se determinó si los puntajes no cumplen con el supuesto de normalidad mediante el coeficiente de Kolgomorov Smirnov, y en por ello se aplicó el coeficiente no paramétrico de Spearman. Además, a un nivel de significancia de.05. Se utilizó el análisis inferencial para confirmar las hipótesis.

3.7. Criterios éticos.

El estudio respetó el código de ética del Informe Belmont (Fallis, 2013), las cuales se describen a continuación:

El respeto por el individuo implica salvaguardar la privacidad de los nombres y la información personal de los profesionales sanitarios, al tiempo que se mantiene una interacción cordial y cortés y se les proporciona información sobre la investigación y el uso de los instrumentos.

El principio de beneficencia no maleficencia, el estudio tiene como objetivo recopilar datos sobre las variables de estudio para hacer avanzar la ciencia y garantizar que el uso de los instrumentos no cause molestias ni problemas a los participantes.

El principio de justicia se utilizó para tratar a los participantes del estudio de manera justa e igualitaria.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre resiliencia y estrés laboral en profesional de enfermería

	Resiliencia (84)	
Estrés laboral	Rho	-.374**
	r ²	.149

Nota: Rho= Coeficiente de correlación Spearman; r²: Coeficiente de determinación; **p<.01

Interpretación

En la tabla 1 se observa que existe una relación estadísticamente significativa inversa con tamaño del efecto mediano entre resiliencia y estrés laboral. Además, la resiliencia explica el 14.9 % de la variabilidad del estrés laboral en la muestra de estudio. Estos hallazgos rechazan la H₀ y se asume la Hipótesis de trabajo, de tal modo que la evidencia estadística corrobora que la resiliencia actúa como factor protector ante el estrés laboral.

Tabla 2. Relación entre competencia personal y estrés laboral en profesional de enfermería

		Competencia personal (84)
Estrés laboral	Rho	-,349**
	r ²	.122
Esfuerzo	Rho	-,326**
	r ²	.106
Desequilibrio	Rho	-,274*
	r ²	.075
Recompensa	Rho	.134
	r ²	.017

Nota: Rho= Coeficiente de correlación Spearman; r²: Coeficiente de determinación; **p<.01; *p<.05

En la tabla 2 se observa que existe una relación estadísticamente significativa inversa con tamaño del efecto mediano entre competencia personal resiliencia y estrés laboral con sus dimensiones esfuerzo y desequilibrio; en tanto que no existe correlación significativa entre competencia personal y recompensa. Estos hallazgos rechazan la H₀ y se asume la Hipótesis de trabajo, de tal modo que los recursos y destrezas personales permiten al profesional de enfermería afrontar los retos y exigencias laborales.

Tabla 3. Relación entre Actitud hacia sí mismo y la vida y estrés laboral en profesional de enfermería

		Competencia personal (84)
Estrés laboral	Rho	-,366**
	r ²	.134
Esfuerzo	Rho	-,252*
	r ²	.063
Desequilibrio	Rho	-,257*
	r ²	.066
Recompensa	Rho	-,251*
	r ²	.063

Nota: Rho= Coeficiente de correlación Spearman; r²: Coeficiente de determinación; **p<.01; *p<.05

En la tabla 3 se observa que existe una relación estadísticamente significativa inversa con tamaño del efecto entre pequeño y mediano entre competencia personal resiliencia y estrés laboral con sus respectivas dimensiones. Estos hallazgos rechazan la H₀ y se asume la Hipótesis de trabajo, de tal modo que la aceptación de sí mismo y de la vida constituye un factor que actúa como factor protector en el profesional de enfermería ante exigencias, carga laboral y riesgos ocupacionales.

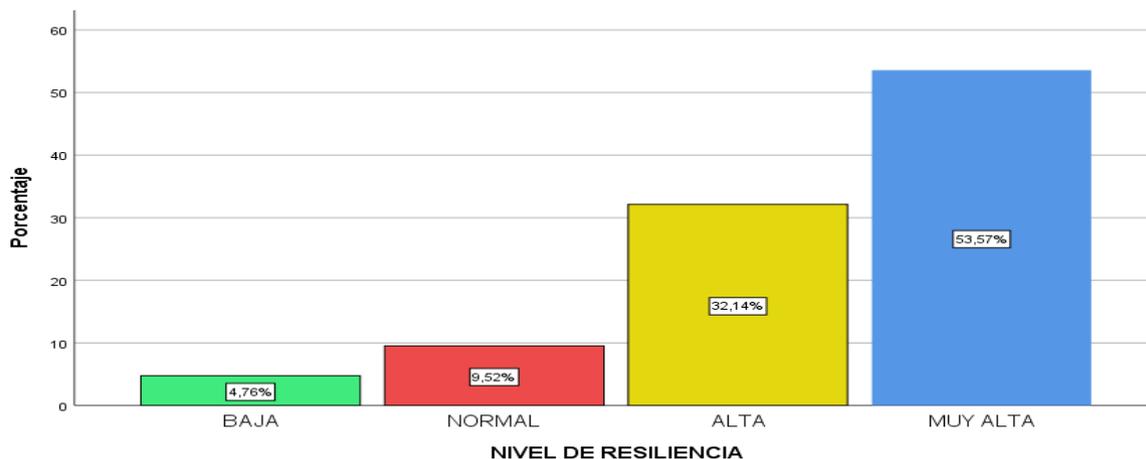


Figura 1. Niveles de Resiliencia de los profesionales de enfermería

En la figura 1 se observa una prevalencia del nivel alto de resiliencia en la muestra de estudio, lo cual constituyen destrezas y fortalezas personales para funcionar con eficacia ante la adversidad.

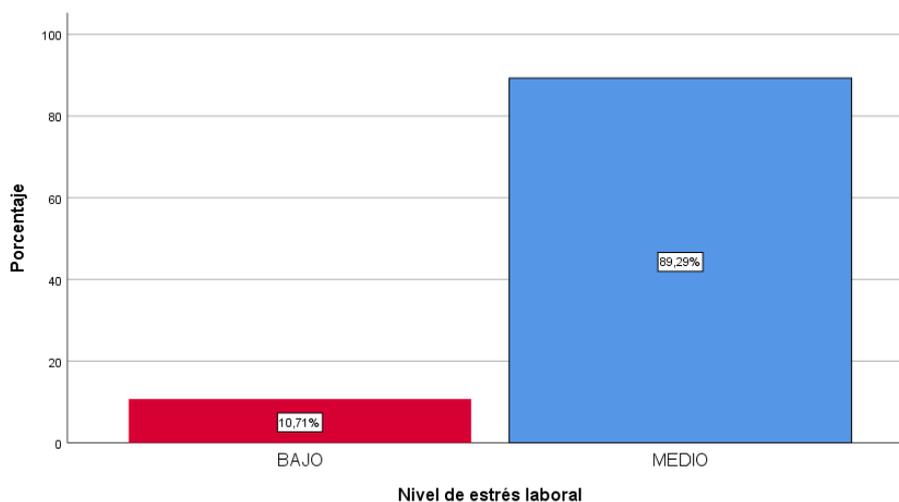


Figura 2. Niveles de estrés laboral en profesionales de enfermería

En la figura 2 se ha establecido la prevalencia del nivel medio de estrés laboral y en menor media nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se realiza en un contexto de post pandemia luego de tres años de emergencia sanitaria, en el cual el sistema asistencial afrontó una alta demanda de pacientes, presiones, riesgos laborales, así como abordaje de pacientes que genera cansancio, fatiga, tristeza. En tal sentido se formuló como objetivo general determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil. Se aplicó la escala de resiliencia RS 14 de Wagnild (2009) y la escala de demanda, y mediante procesamiento estadístico se logró verificar las hipótesis de trabajo que formula una relación inversa ($Rho = -.374$; $p < .01$), así como la resiliencia explica el 14.7% de variabilidad del estrés laboral, de tal modo que, a mayor resiliencia, menor estrés laboral en los participantes del estudio

Estos hallazgos coinciden con diversas investigaciones realizadas en ámbito sanitario en el cual han identificado correlaciones de grado moderada entre las variables (Ccorahua Rodriguez & Arévalo Marcos, 2023; Gómez-Baños et al., 2022; Oliveira et al., 2021; Peñafiel et al., 2021; Posadas et al., 2022; Rugel, 2020); investigaciones realizadas en tiempos de pandemia, en el cual los profesionales sanitarios han abordado la emergencia sanitaria. Sin embargo, estos resultados difieren de otras investigaciones que han observado que no existe relación entre la resiliencia y estrés laboral (Ramírez & Calva-Camacho, 2023; Schultz et al., 2022), lo cual permite evidenciar la necesidad de continuar estudios que contribuyan al desarrollo teórico del fenómeno

La resiliencia permite al individuo adaptarse a peligros o retos que podrían tener repercusiones negativas, ya sea situaciones cotidianas y traumáticas. En tal sentido, la resiliencia es un mecanismo mediador frente a estresores percibidos en el entorno laboral como experiencias desfavorables que permite al individuo recuperarse, aprender y fortalecerse para adaptarse para un adecuado funcionamiento y visión positiva frente a las adversidades (Cruz et al., 2018).

En tal sentido, comprendiendo la realidad del profesional sanitario, en especial los profesionales de enfermería que afrontan interacciones con los miembros del personal del hospital, incluidos médicos, laboratorio, diagnóstico por imagen y otros expertos sanitarios, los profesionales de enfermería están sujetos a una serie de sobrecargas de trabajo, expectativas y presiones. Además, atender a enfermeras que

experimentan diversos grados de sufrimiento provoca malestar emocional, (Betancourt Delgado et al., 2020; Brown Britton, 2022)

La resiliencia favorece la eficacia profesional de tal modo que aborda con éxitos retos y exigencias especialmente en el ámbito sanitario (Rodríguez-Marn, 2010; Mero Quijije et al., 2021). Una persona con alta resiliencia tiene excelentes habilidades de afrontamiento, está preparada para afrontar retos, tiene un alto nivel de control y puede operar con mayor eficacia cuando se enfrenta a desafíos (Barona, 2016). De tal modo que la resiliencia le permite sobreponerse en forma rápida y eficaz, de modo que se desenvuelva con integridad y ecuanimidad, actuando con mesura y equilibrada de las propias experiencias vitales y profesionales, una actitud flexible para afrontar las dificultades (Comas & Crespo, 2021)

En tal sentido, estos hallazgos nos permiten reflexionar acerca de los riesgos psicosociales en el que está expuesto los profesionales de enfermería, de tal manera que se desarrollen en el ámbito sanitario estrategias preventivo promocionales orientadas al fortalecimiento de la gestión emocional que permita manejar situaciones estresantes. Además, la focalización de estrategias en grupos focalizados para el abordaje oportuno y eficaz; haciendo hincapié en las conexiones entre los profesionales sanitarios y sus familias. (Wiig et al., 2020).

De este modo, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo están enfocadas en la priorización el bienestar de los profesionales sanitarios, especialmente los que se encuentran con los efectos físicos, emocionales y sociales de su labor. Este abordaje favorece la organización y los pacientes dado que favorece la reducción de enfermedades y accidentes ocupacionales, así como en la mejora de la salud de los empleados y la mejora de las circunstancias de trabajo, especialmente en términos de salud (Benavides et al., 2018).

Desde el ámbito investigativo trae retos y exigencias, de tal manera que se desarrollen estrategias y programas de promoción y fortalecimiento de la resiliencia individual y colectiva del personal sanitario, como también entrenamiento cognitivo para el manejo y afrontamiento a estresores en personal asistencial. En lo referido a la medición, surge la necesidad de investigaciones instrumentales que ayuden al

mejoramiento de cuestionarios, inventarios con garantía métrica para detección de situaciones estresantes y respuestas de estrés emocional.

En lo concerniente al OE1 establecer la relación entre competencia personal y dimensiones de estrés laboral en los participantes del estudio. Los hallazgos evidencian una relación inversa moderada entre competencia y las dimensiones esfuerzo y desequilibrio; en tanto que no existe correlación significativa entre competencia personal y recompensa; lo cual permite verificar la hipótesis de trabajo. En la contrastación con antecedentes no se ha identificado estudios que permitan contrastar los hallazgos

La competencia personal son las habilidades y capacidades que permiten al individuo ser más eficaz y adaptable, de tal modo que la flexibilidad cognitiva y emocional promueva la comprensión y la autoaceptación, y de mantener la estabilidad ante situaciones difíciles (Salgado, 2012), lo cual que afronta el personal de enfermería en su labor, lo cual se asocia al manejo de sus emociones, como también con la motivación y compromiso con el trabajo. Además, afrontar demandas, requerimientos, roles y funciones que desempeña (Marrero Santos & Aguilera Velasco, 2018); independientemente del reconocimiento o recompensa que pueda recibir.

En lo concerniente al OE2, se halló una relación inversa moderada entre actitud hacia sí mismo y la vida y las dimensiones de estrés laboral, lo cual permite corroborar la hipótesis de trabajo, tal modo que la aceptación de sí mismo y de la vida constituye un factor que actúa como factor protector en el profesional de enfermería ante exigencias, carga laboral y riesgos ocupacionales. En la contrastación con antecedentes no se ha identificado estudios que permitan contrastar los hallazgos.

La aceptación de uno mismo y de la vida se fundamenta en la capacidad de desarrollar y aceptar plenamente tu individualidad, y mantener la estabilidad frente a circunstancias desafiantes, lo que significa apreciarte tal como eres y aprender a vivir contigo mismo; así como comprender habilidades y destrezas, cumple con los desafíos y demandas diaria (Salgado, 2012). Esto se relaciona con la capacidad de gestionar con eficacia ante presiones y demandas internas y externas, especialmente en el ámbito sanitario, donde exige integridad, medida, y ecuanimidad.

Así también, se formuló como OE3 describir los niveles de resiliencia en los participantes del estudio, y se ha identificado una prevalencia del nivel alto de resiliencia en personal de enfermería; lo cual le permite movilizar recursos personales para afrontar situaciones adversas. Estos hallazgos coinciden con diferentes investigaciones realizado en personal sanitario (Gómez-Baños et al., 2022; Oliveira et al., 2021; Rugel, 2020), estudios que observaron una prevalencia del nivel alto de resiliencia, lo cual les permite a las participantes un mejor ajuste personal. Sin embargo, se observa discrepancia con otros estudios donde se identificó una prevalencia del nivel bajo y moderado (Comas & Crespo, 2021; Posadas et al., 2022; Schultz et al., 2022). Respecto a ello, dichas diferencias responden a las características personales e institucionales de los participantes

Una persona con alta resiliencia tiene un alto nivel de control, está preparada para afrontar obstáculos y que emplea excelentes mecanismos de afrontamiento puede trabajar de forma más eficiente y no rendirse ante tareas difíciles, en especial en el ámbito sanitario en el abordaje de pacientes (Barona, 2016). Además, el optimismo, es decir, la capacidad de mantener la compostura ante los obstáculos y los retos sin perder el sentido del humor.

Por último, se halló una prevalencia del nivel medio y bajo de estrés laboral en las participantes del estudio, hallazgos que difieren con los trabajos previos. Sin embargo, para una mejor comprensión cabe analizar el contexto de post pandemia donde los índices de letalidad y mortalidad han reducido significativamente

En lo concerniente a alcances del estudio, se ha logrado establecer la relación entre resiliencia y estrés laboral, y por último identificar los niveles prevalentes de resiliencia y estrés laboral, de tal modo que contribuya al desarrollo teórico del comportamiento laboral.

En lo referido a las limitaciones del estudio, se aplicó el diseño trasversal, de modo que los resultados reflejan el comportamiento de las variables en el momento que se realizó la recopilación de datos. Además, se trabajó una técnica censal, aplicando los cuestionarios a 84 profesionales de enfermería, de modo que los hallazgos caracterizan el comportamiento de dicho grupo ocupacional y no se puede inferir a otros grupos ocupacionales. Por último, para el recojo de datos se aplicó la

encuesta, mediante autoreporte, de modo que los participantes responden desde su valoración y apreciación personal. De esta manera se sugiere investigaciones con mediciones en diferentes momentos, y trabajen con varios grupos ocupacionales del ámbito hospitalario.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha establecido una relación inversa moderada entre resiliencia y estrés laboral en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, de tal modo que la capacidad de sobreponerse a situaciones adversas ayuda a movilizar recursos personales y sociales para afrontar y atenuar situaciones estresantes relacionados con el trabajo.
2. Se ha identificado que existe una relación inversa moderada entre la dimensión competencia personal y las dimensiones de esfuerzo y desequilibrio, y no se ha identificado relación con la dimensión recompensa.
3. Se ha identificado que existe una relación inversa moderada entre la dimensión actitud hacia uno mismo y la vida y las dimensiones de estrés laboral en las participantes del estudio
4. Se ha determinado una prevalencia del nivel alto de resiliencia en las profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil, lo cual evidencia de las fortalezas y recursos personales para sobreponerse a situaciones adversas y estresantes.
5. En la evaluación de los niveles de estrés laboral en los participantes del estudio se ha determinado una predominancia del nivel medio y bajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la comunidad científica replicar el estudio integrando otros grupos ocupacionales del ámbito sanitario de las provincias más pobladas del Ecuador, donde se percibe mayor demanda de los servicios hospitalarios.
2. Se sugiere desarrollo de estudios aplicativos enfocado al diseño y validación de programas de entrenamiento cognitivo y socioemocional para el manejo del estrés laboral en profesional sanitario, así como desarrollo de estudios psicométricos.
3. Se sugiere a la organización sanitaria la medición trimestral de estresores y la valoración de estrés laboral y factores de riesgo psicosocial, de tal manera que se realice las estrategias preventivo de salud ocupacional.
4. Se sugiere al personal directivo de la organización sanitaria la implementación de programas de fortalecimiento de la resiliencia y gestión de las emociones en personal sanitario.
5. Se sugiere a la comunidad profesional enfatizar en el autocuidado físico y emocional para una mejor calidad de vida y desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Agaibi, C. E., & Wilson, J. P. (2005). Trauma, PTSD, and Resilience: A Review of the Literature. *Trauma, Violence, & Abuse*, 6(3), 195–216. <https://doi.org/10.1177/1524838005277438>
- Barona, E. (2016). Salud, estrés y factores psicológicos. In *Campo Abierto. Revista de Educación* (Vol. 13, Issue 1).
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11, 125–146.
- Benavides, F. G., Delclós, J., & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32(4). <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007>
- Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. del R. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. ISSN 2602-8166*, 4(3). <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Bonanno, G. A. (2012). Uses and abuses of the resilience construct: Loss, trauma, and health-related adversities. In *Social Science and Medicine* (Vol. 74, Issue 5, pp. 753–756). <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.11.022>
- Borden, L. A., Schultz, T. R., Herman, K. C., & Brooks, C. M. (2010). The incredible years parent training program: Promoting resilience through evidence-based prevention groups. *Group Dynamics*, 14(3), 230–241. <https://doi.org/10.1037/a0020322>
- Brown Britton, K. A. (2022). estrés laboral en el personal de enfermería. *Revista Saluta*, 3. <https://doi.org/10.37594/saluta.v1i3.599>
- Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M. I., Escudero Fernández, L., & Martínez Roche, M. E. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(2). <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>

- Ccorahua Rodriguez, D. L., & Arévalo Marcos, R. (2023). Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital rezola de cañete en pandemia covid-19, LIMA 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5583–5600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4873
- Comas, A., & Crespo, J. L. (2021). Resiliencia de profesionales sanitarios en la emergencia covid-19 : Ejes de intervención. *Ciberindex*, 1(August).
- Cruz, É. J. E. R., Souza, N. V. D. O., Amorim, L. K. A., Pires, A. S., Gonçalves, F. G. A., & Cunha, L. P. (2018). Resilience as an object of study of occupational health: narrative review. *Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online*, 10(1).
- Escudero, C. L., Liliana, S., & Cortez Suárez, A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (1°). Editorial UTMACH.
- Fallis, A. G. (2013). Informe Belmont: Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Fernandes de Araújo, L. (2015). *Resiliencia en adultos: una revisión teórica*.
- García-Vesga, M. C., & Domínguez-de la Ossa, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 11(1), 63–77. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1113300812>
- Gómez-Baños, R., Saldaña-Barrientos, S., Orozco-Arellano, M. A., & Rivas-Vega, B. A. (2022). Correlación entre estrés laboral y resiliencia en los médicos residentes de medicina familiar. *Revista Mexicana de Medicina Familiar*, 9(3). <https://doi.org/10.24875/rmf.21000149>
- Guerrero, E. G. P., Carrillo, L. J. L., & Ruiz, L. K. J. (2021). Work psychosocial conditions influencing on absenteeism: Evaluation of an explicative model. *Interdisciplinaria*, 38(1). <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mcgraw-Hill Interamericana, Ed.).

- Kotekewis, K., Ribeiro, R. P., Ribeiro, B. G. de A., Martins, J. T., Kotekewis, K., Ribeiro, R. P., Ribeiro, B. G. de A., & Martins, J. T. (2017). Enfermedades crónicas no transmisibles y el estrés de los trabajadores de enfermería de unidades quirúrgicas. *Enfermería Global*, 16(46).
- Lazarus, R. (1998). Epistemología y metateoría. In *Estrés y Emoción: Manejo e Implicaciones en Nuestra Salud*.
- Leipold, B., & Greve, W. (2009). A conceptual bridge between coping and development. *European Psychologist*, 14(1), 40–50. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.14.1.40>
- Luthar, S. S., Sawyer, J. A., & Brown, P. J. (2006). Conceptual issues in studies of resilience: Past, present, and future research. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 105–115. <https://doi.org/10.1196/annals.1376.009>
- Maestre Maroto, M. A. (2022). Resilience as a predictor of the negative impact (depression, anxiety and stress) of COVID-19 in primary care physicians. *Semergen*, 48(7). <https://doi.org/10.1016/j.semerg.2022.101813>
- Marrero Santos, M. D. L., & Aguilera Velasco, M. D. L. Á. (2018). Estrés psicosocial laboral según modelo desbalance esfuerzo-recompensa en gestantes cubanas. *Salud & Sociedad*, 9(2), 172–178. <https://doi.org/10.22199/s07187475.2018.0002.00004>
- Masten, A. S., & Tellegen, A. (2012). Resilience in developmental psychopathology: Contributions of the Project Competence Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, 24(2), 345–361. <https://doi.org/10.1017/S095457941200003X>
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3).
- Mello, R. de C. C., Reis, L. B., & Ramos, F. P. (2018). Estresse em profissionais de enfermagem: importância da variável clima organizacional TT - Stress in nursing professionals: the importance of the organizational climate variable. *Gerais (Univ. Fed. Juiz Fora)*, 11(2).

- Mero Quijije, E. M., Salas Tomalá, Y. G., Acuña Cedeño, L. M., & Bernal Gutiérrez, G. V. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *RECIMUNDO*, 5(3), 368–377. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(3\).sep.2021.368-377](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(3).sep.2021.368-377)
- Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., & Escobar, K. (2021). ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍA DE ATENCIÓN PRIMARIA ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19. *Perfiles*, 1(25). <https://doi.org/10.47187/perf.v1i25.109>
- Mota, R. S., da Silva, V. A., Brito, I. G., de Souza Barros, Â., dos Santos, O. M. B., Mendes, A. S., & de Carvalho Souza, L. (2021). Occupational stress related to nursing care in intensive care. *Revista Baiana de Enfermagem*, 35. <https://doi.org/10.18471/rbe.v35.38860>
- Oliveira, L. G., Roser,);, & Escarrabill, S. (2021). Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario Correspondencia. *Rev Asoc Esp Med Trab*, 30(2), 151–160.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el Trabajo: Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. In *Organizacion Internacional del Trabajo*.
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. OPS.
- Ortiz, V. G., & Juárez-García, A. (2016). *Working Conditions and Effort-Reward Imbalance in Latin America*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-32937-6_11
- Peñafiel, J., Ramirez, A., Mesa, I., & Martínez, P. (2021). Impacto psicológico, resiliencia y afrontamiento del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 40(3).
- Pinto Cortez, C. (2014). *Resiliencia Psicológica: Una aproximación hacia su conceptualización, enfoques teóricos y relación con el abuso sexual infantil*. 11, 19–33.
- Posadas, J. R. L., Avila, S. G. G., Contreras, E. C., Mendoza, J. S., Hernández, M. E. C., Cabrera, Z. Y. G., Gutiérrez, S. G., & Rojas, I. Z. (2022). Estrés percibido y

- resiliencia en el personal de enfermería durante la pandemia por Covid-19. *STUDIES IN HEALTH SCIENCES*, 3(2). <https://doi.org/10.54022/shsv3n2-027>
- Pousa, P. C. P., & Lucca, S. R. de. (2021). Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0198>
- Povedano-Jimenez, M., Granados-Gamez, G., & Garcia-Caro, M. P. (2020). Work environment factors in coping with patient death among Spanish nurses: A cross-sectional survey. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3279.3234>
- Puerto, J. C., Soler, L. M., Montesinos, M. J. L., Marcos, A. P., & Chorda, V. M. G. (2017). A new contribution to the classification of stressors affecting nursing professionals. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25(0). <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1240.2895>
- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2017). Psychometric properties of the Copsoq-Istas psychosocial risk questionnaire 21 in Argentinian university teachers. *Cuadernos de Administracion*, 30(55), 97–125. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ppcr>
- Quiceno, J. M., & Vinaccia, S. (2011). *Resiliencia: una perspectiva desde la enfermedad crónica en población adulta*. 9(17), 69–82.
- Ramírez, M., & Calva-Camacho, E. A. (2023). ESTRÉS LABORAL CRÓNICO Y LA RESILIENCIA EN PROFESIONALES SANITARIOS. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 7(13), 44–51. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol7iss13.2023pp44-51p>
- Rodríguez-Marín, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6). <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.09.002>
- Rugel, M. F. (2020). *Resiliencia y estrés laboral en tiempos de Covid 19 en usuarios internos asistenciales en el Hospital Básico de Salitre, 2020* [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Ruiz-Román, C., Juárez Pérez-Cea, J., & Molina Cuesta, L. (2020). Evolución y nuevas perspectivas del concepto de resiliencia: de lo individual a los contextos

- y relaciones socioeducativas. *Educatio Siglo XXI*, 38(2 Jul-Oct).
<https://doi.org/10.6018/educatio.432981>
- Salgado, C. (2012). medición de la resiliencia en adolescentes y adultos
 Resilience Measure in adolescents and adults. *Temát. Psicol*, 8(1).
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación
 Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de
 Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Santana, L. C., Ferreira, L. A., & Santana, L. P. M. (2020). Occupational stress in
 nursing professionals of a university hospital. *Revista Brasileira de Enfermagem*,
 73(2). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0997>
- Schultz, C. C., Colet, C. de F., Benetti, E. R. R., Tavares, J. P., Stumm, E. M. F., &
 Treviso, P. (2022). La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería.
Revista Latino-Americana de Enfermagem, 30. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3637>
- Slipak, O. E. (1991). Historia y concepto del estrés. *Alcmeon*, 3.
- Teixeira Macedo, A. B., Antonioli, L., Martins Dornelles, T., Augusto Hansel, L., Petri
 Tavares, J., & Cocaro de Souza, S. B. (2020). Psychosocial stress and resilience:
 a study in nursing professionals. *Estrés Psicosocial y Resiliencia: Un Estudio En
 Profesionales de Enfermería.*, 10.
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M. José, Perfeito, R., & Cruz, M. (2019). Síndrome de
 burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería.
Enfermeria Global [revista en Internet] 2019 [acceso 06 de diciembre de 2021];
 55(1): 344-354. *Rev. Enf. Global*, 55.
- Wagnild, G. (2009). *The Resilience Scale User's Guide for the US english version of
 the Resilience Scale and the 14-Item Resilience Scale*. Worden, Montana (USA):
 The Resilience Center.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of
 the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2).

Wiig, S., Aase, K., Billett, S., Canfield, C., Røise, O., Njå, O., Guise, V., Haraldseid-Driftland, C., Ree, E., Anderson, J. E., Macrae, C., Bourrier, M., Berg, S. H., Bergerød, I. J., Schibevaag, L., Øyri, S. F., Sjøseth, S., O'Hara, J., Kattouw, C. E., ... Jeppesen, E. (2020). Defining the boundaries and operational concepts of resilience in the resilience in healthcare research program. In *BMC Health Services Research* (Vol. 20, Issue 1). [https://doi.org/10.1186/s12913-020-05224-](https://doi.org/10.1186/s12913-020-05224-3)

3

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Resiliencia	Es un rasgo de la personalidad que reduce el impacto del estrés, estimulando así el curso de adaptación (G. Wagnild, 2009)	Esta variable se medirá a través del Escala de Resiliencia de 14 ítems (ER-14) el cual se constituye de 14 ítems y de 2 dimensiones como, competencia personal y aceptación de uno mismo y de la vida	Competencia personal	Auto-confianza Independencia Decisión Ingenio Perseverancia	1, 2, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14	Ordinal
			Aceptación de uno mismo y de la vida	Adaptabilidad Balance Perspectiva de vida estable	3, 4, 8	
Estrés laboral	Desde la perspectiva de la OIT (2016), el estrés laboral, se define como la reacción que manifiesta el sujeto desafiando obligaciones e imposiciones acaecidas en su espacio laboral y que en ningún	Es una reacción negativa producida cuando las presiones laborales superan las habilidades de las personas para afrontarlas; puede medirse a través de la despersonalización, falta de realización	Esfuerzo extrínseco	Ritmo de trabajo Molestias e interrupción laborales Responsabilidad Horas extras de trabajo Esfuerzo laboral	1-6	Ordinal
			Recompensa profesional	Reconocimiento de los superiores Apoyo	7-16	

	momento armonizan con su comprensión, conduciendo a experimentar su habilidad para afrontar algunas situaciones.	y agotamiento emocional.		Trato con los demás Promociones de ascenso Condiciones laborales Reconocimiento del esfuerzo Esfuerzo en concordancia al salario		
			Esfuerzo intrínseco	Percepción de falta de tiempo laboral Problemas de salud mental Pensamientos recurrentes del trabajo	17-22	

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
Problema General ¿La Resiliencia actúa como factor protector frente al estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2023?	Objetivo General Determinar si la resiliencia actúa como factor protector frente al estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil	Hipótesis General Hi: La resiliencia actúa como factor protector significativo frente al estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil	Resiliencia	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia personal • Aceptación de uno mismo y de la vida 	Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación: No experimental, transversal, correlacional causal Población: 84 profesionales de enfermería Muestra: 84 profesionales de enfermería Muestreo: Censal Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala de resiliencia 14 de Wagnild Cuestionarios Demanda esfuerzo recompensa
	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
	Establecer si las dimensiones de resiliencias actúan como factor protector al estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil	Las dimensiones de la resiliencia actúan como factor protector significativo frente al estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo extrínseco • Recompensa profesional • Esfuerzo intrínseco 	
	Identificar los niveles de resiliencia de los profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil				
	Describir los niveles de Estrés laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil				

Anexo 3

Cuestionario de recolección de datos

Escala de Resiliencia de 14-Item (ER-14)

(Adaptación al español de Sánchez-Teruel & Robles-Bello, 2014)

Por favor, lea las siguientes afirmaciones. A la derecha de cada uno se encuentran siete números, que van desde "1" (totalmente en desacuerdo) a la izquierda a "7" (totalmente de acuerdo) a la derecha. Haga un círculo en el número que mejor indique sus sentimientos acerca de esa afirmación. Por ejemplo, si está muy de acuerdo con un enunciado, el círculo de "1". Si no está muy seguro, haga un círculo en el "4", y si está totalmente de acuerdo, haga un círculo en el "7", y puede graduar según esta escala sus sentimientos con el resto de números.

N°	Haga un círculo en la respuesta adecuada	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo		
		1	2	3	4	5	6	7
1	Normalmente, me las arreglo de una manera o de otra	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado	1	2	3	4	5	6	7
3	En general me tomo las cosas con calma	1	2	3	4	5	6	7
4	Soy una persona con una adecuada autoestima	1	2	3	4	5	6	7
5	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez	1	2	3	4	5	6	7
6	Soy resuelto y decidido	1	2	3	4	5	6	7
7	No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy una persona disciplinada	1	2	3	4	5	6	7
9	Pongo interés en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
10	Puedo encontrar, generalmente, algo sobre lo que reírme	1	2	3	4	5	6	7
11	La seguridad en mí mismo me ayuda en los tiempos difíciles	1	2	3	4	5	6	7
12	En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar	1	2	3	4	5	6	7
13	Mi vida tiene sentido	1	2	3	4	5	6	7
14	Cuando estoy en una situación difícil, por lo general puedo encontrar una salida	1	2	3	4	5	6	7

CUESTIONARIO DE DEMANDAS, ESFUERZO E IMPLICACIÓN

Estimado(a) compañero(a), te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre estrés laboral en la atención realizada en la entidad de salud. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

N°	ÍTEMS	Escala				
		0	1	2	3	4
1	A menudo y debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.					
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.					
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.					
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.					
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico.					
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez, más trabajo.					
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
8	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
9	En mi trabajo me tratan injustamente.					
10	Las oportunidades de promoción en mi trabajo, son escasas.					
11	Estoy padeciendo un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).					
12	Mi puesto de trabajo está en peligro.					
13	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.					
14	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.					
16	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.					
17	Me hace falta tiempo para terminar el trabajo.					
18	Siento impotencia ante la falta de resultados en ocasiones.					

19	Depende de mí mantenerme en el trabajo					
20	Siento que me sacrifico demasiado por mi trabajo.					
21	Prefiero ser indiferente ante lo que no me agrada de mi trabajo.					
22	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer, no puedo dormir por la noche.					

Anexo 4.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

I. Área Informativa

El propósito del formato de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por **CAMPOS ESPINOZA ABIGAIL KATHERINE**, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo- Filial Piura

La finalidad del estudio es determinar si la resiliencia actúa como factor protector frente al estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder unas preguntas y completar dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y no se otorga bonificación económica por su participación. La información que se recoja es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la prueba le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradecemos su participación. Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

II. Área Declarativa

He sido informado (a) de que la finalidad del estudio es Determinar si la resiliencia actúa como factor protector frente al estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil. Me han indicado también que la participación es voluntaria y no recibiré bonificación económica por la participación y tendré que responder cuestionarios lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informada de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a **CAMPOS ESPINOZA ABIGAIL KATHERINE**. Entiendo que una copia de este formato de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Guayaquil, _____

Firma del Participante

Seudónimo del participante: _____

Cédula de Identidad N° _____

Anexo 5

Tabla 4. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RESILIENCIA	,148	84	,000	,856	84	,000
COMPROMISO	,160	84	,000	,850	84	,000
PERSONAL						
ACTITUD HACIA LA VIDA	,173	84	,000	,875	84	,000
ESTRÉS LABORAL	,075	84	,200*	,973	84	,074
ESFUERZOS	,147	84	,000	,962	84	,013
DESEQUILIBRIO	,124	84	,003	,950	84	,003
RECOMPENSA	,108	84	,016	,949	84	,002

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO RS-14

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Escala de Resiliencia (RS-14)
Autores:	Wagnild y Young (1993)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación al español:	Sánchez-Terruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 25 minutos a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	Está adaptada por Sánchez-Terruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora (2014) al castellano. Esta escala está compuesta por 14 ítems con respuesta al estilo Likert de 1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados para posteriormente obtener un resultado final en cada una de las dimensiones.

EVIDENCIA DE VALIDEZ

Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido de la Escala de Resiliencia RS 14 se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

Tabla 6

Coeficiente de Aiken para la evidencia de validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de Resiliencia RS 14

Dimensión	Ítems	UV AIKEN		
		Claridad	Coherencia	Relevancia
Competencia Personal	1	1	1	1
	2	1	1	1
	5	1	1	1
	6	1	1	1
	7	1	1	1
	9	1	1	1
	10	1	1	1
	11	1	1	1
	12	1	1	1
	13	1	1	1
Aceptación de uno mismo y de la vida	3	1	1	1
	4	1	1	1
	8	1	1	1

Nota: V: Coeficiente de Aiken; *p*: Significancia

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la escala global de Resiliencia presentan un coeficiente de acuerdo a Aiken en claridad, coherencia y relevancia de 1, lo cual denota que el instrumento mide de manera adecuada las dimensiones de Resiliencia, así mismo los ítems poseen transparencia, orden y relación entre sí, por lo que deben ser considerados en la Escala.

Confiabilidad

Coefficiente de confiabilidad Omega del Escala de Resiliencia

Dimensión	N° reactivos	Alfa de Crombach
Competencia Personal	11	.853
Aceptación de uno mismo y de la vida	3	.837
Dimensión global	14	.880

En la tabla 1. Se observa que la escala de actitud hacia la investigación científica obtuvo alto coeficiente Omega Mc Donald, cuyos valores oscila desde .837 en la valoración hasta .880 en la dimensión global, lo cual evidencia que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad

Ficha Técnica		
Nombre	Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)	
Autores	Siegrist	
Adaptación	Dechnik	
Año de edición	2015	
Ámbito de aplicación	Personal de gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo	
Administración	Individual y colectiva	
Duración	20 minutos aproximadamente	
Objetivo	Evaluar los factores de riesgo psicosocial en entornos hospitalarios	
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 5 expertos	
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,987; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna.	
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 22 ítems distribuido en cuatro dimensiones que a continuación se detallan: D1. Exigencias psicológicas (6 ítems) D2. Control sobre el trabajo (10 ítems) D3. Apoyo social (6 ítems)	
Calificación	Muy en desacuerdo	: (4puntos)
	En desacuerdo	: (3puntos)
	De acuerdo	: (2 puntos)
	Muy de acuerdo	: (1 punto)
Categorías generales	Bajo	: (22 – 43)
	Medio	: (44 – 65)
	Alto	:(66 – 88)

Evidencia de validez por juicio de expertos del cuestionario de estrés laboral

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD UV AIKEN	RELEVANCIA UV AIKEN	COHERENCIA UV AIKEN
Esfuerzo Extrínseco	6	1	1	1.00
	4	1	1	1.00
	2	1	1	1.00
	3	1	1	1.00
	1	1	1	1.00
	5	1	1	0.95
	8	1	1	1.00
	10	1	1	1.00
Recompensa Profesional	13	1	1	1.00
	12	1	1	1.00
	9	1	1	1.00
	7	1	1	0.95
	11	1	1	0.95
	14	1	1	1.00
Esfuerzo Intrínseco	16	1	1	1.00
	17	1	1	1.00
	15	1	1	1.00
	19	1	1	1.00
	18	1	1	1.00

Nota: V : Coeficiente de Aiken; p: Significancia

En la presente tabla se presenta los resultados de la evidencia de validez de contenido del Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER) por juicio de expertos conformado por 5 jueces, y observa que los ítems presentan un índice de acuerdo de Aiken de 1 en claridad, relevancia y coherencia, valores que reflejan que el instrumento cuenta con evidencia de validez de contenido para ser administrado en la población de estudio.

Coefficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionario de Estrés Laboral (DER)

Factores	Ítems	Alfa de Cronbach
Escala general	22	.987
Esfuerzo intrínseco	6	.963
Recompensa profesional	10	.967
Esfuerzo extrínseco	6	.959

En la Tabla, se muestran los índices de confiabilidad alfa de Cronbach, con valores para la escala general = .987; en la dimensión Esfuerzo intrínseco = .963; dimensión Recompensa profesional =.967; y dimensión Esfuerzo extrínseco = .959, los cuales reflejan que el instrumento cuenta con aceptables coeficientes de fiabilidad.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:

Grado profesional: Maestría () Segunda Especialidad ()
 Doctor ()

**Área de Formación
académica:**

**Áreas de experiencia
profesional:**

Institución donde labora:

Tiempo de experiencia 2 a 4 años () 6 a 10 años ()
profesional en el área : Más de 5 años () Más de años ()

Experiencia en Investigación:

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL Cuestionario sobre el Estrés Laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)
Autor:	Siegrist (2003)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño y Siegrist, (2003).
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Personal sanitario.
Significación:	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 4, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de estrés que perciben respecto al puesto actual que se ocupa en los centros hospitalarios.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)	Esfuerzo extrínseco	Representa el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea, el cual aborda distintos aspectos como el ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha responsabilidad, horas extra, esfuerzo físico, cada vez más trabajo.
	Recompensa profesional	Se refiere a la percepción de los integrantes sobre la adecuación de la recompensa recibida por la labor bien realizada. Es la norma en que la institución emplea más el premio que el castigo.
	Esfuerzo intrínseco	Se valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos, y las actitudes relacionadas con el trabajo.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el Estrés Laboral(DER), elaborado por Siegrist, Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño (2003). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión 1: Esfuerzo Extrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir el ritmo apurado -interrupciones frecuentes -mucha responsabilidad -horas extras -esfuerzo físico -cada vez más trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Ritmo apurado	1. A menudo y debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.						
Interrupciones frecuentes	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.						
Sobrecarga	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.						
Horas extras	4. A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.						
Esfuerzo físico	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico.						
Cada vez más trabajo	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez, más trabajo.						

Dimensión 2: Recompensa Profesional

Objetivo de la dimensión: Medir el reconocimiento de los superiores, apoyo en situaciones difíciles, tratamiento injusto, escasa promoción, empeoramiento del trabajo, inseguridad del puesto de trabajo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, adecuación al cargo, salario adecuado

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Reconocimiento de los superiores	7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.						
Apoyo en situaciones difíciles	8. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.						
Tratamiento injusto	9. En mi trabajo me tratan injustamente.						
Escasa promoción	10. Las oportunidades de promoción en mi trabajo, son escasas.						
Empeoramiento del trabajo	11. Estoy padeciendo un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).						

Inseguridad del puesto de trabajo	12. Mi puesto de trabajo está en peligro.						
Adecuación al cargo	13. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.						
Adecuación al cargo	14. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.						
Adecuación al cargo	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.						
Salario adecuado	16. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.						

Dimensión 3: Esfuerzo Intrínseco

Objetivo de la dimensión: Medir la falta de tiempo, pienso en el trabajador al despertar, en casa me olvido del trabajo, dicen que me sacrifico mucho, no puedo olvidarme del trabajo, no duermo bien si aplazo algo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Dedicación excesiva	17. Me hace falta tiempo para terminar el trabajo.						
Sentimientos positivos o negativos	18. Siento impotencia ante la falta de resultados en ocasiones.						
Actitudes	19. Depende de mí mantenerme en el trabajo						
Sacrificio	20. Siento que me sacrifico demasiado por mi trabajo.						
Autonomía	21. Prefiero ser indiferente ante lo que no me agrada de mi trabajo.						
Compromiso en el trabajo	22. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer, no puedo dormir por la noche.						

FIRMA DEL JUEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

NOMBRE DEL JUEZ:

Grado profesional: Maestría ()
 Doctor ()

**Área de Formación
académica:**

**Áreas de experiencia
profesional:**

**Institución donde
labora:**

Tiempo de experiencia 2 a 4 años ()
profesional en el área : Más de 5 años ()

**Experiencia en
Investigación:**

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la Prueba:	Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)
Autor:	Wagnild, G. Young (2009)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 100 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud.
Significación:	Adaptada por Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora (2014) en Perú. Consta de 14 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 7, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de competencia personal y confianza en sí mismo y en la vida

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de resiliencia	Competencia personal	Se refiere Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia
	Confianza en si mismo y de la vida	Es la confianza en uno mismo y en sus propias acciones; medita como la capacidad de afiliarse de sí mismo, muestra sus limitaciones y condiciones. Se refiere tratar de entender que la vida tiene una razón para vivirla y valorar las adecuadas cargas

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Resiliencia, elaborado por Wagnild, G. Young. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones: Competencia personal

Objetivo de la dimensión: Medir la Expresión de autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Capacidad para hacer frente	Normalmente me las arreglo de una u otra manera						
Orgullo de sí mismo	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado						
Organizado	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez						
Decisión	Soy resuelto y decidido						
Perseverancia	No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado						
Interés / compromiso	Pongo interés en las cosas						
Humor	Puedo encontrar, generalmente algo de lo que reírme						
Autoeficacia	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles						
Autoconfianza	En una emergencia, soy alguien en la que la gente puede confiar.						
Significado	Mi vida tiene sentido.						
Ingenio	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro salida.						

Dimensiones: Aceptación de sí mismo y de la vida

Objetivos de la dimensión: Mide la aceptación. Autoestima y fuerza de voluntad que tiene la persona de sí misma.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Aceptación	En general me tomo las cosas con calma						
Autoestima	Soy una persona con adecuada autoestima						
Fuerza de voluntad	Soy una persona disciplinada						

FIRMA DEL JUEZ