



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Resiliencia y estrés laboral en tiempos de Covid 19 en usuarios
internos asistenciales en el Hospital Básico de Salitre, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO EN
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Rugel Iñiguez, María Fernanda (ORCID: 0000-0001-5484-9593)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este resultado de años de esfuerzo, primero, a Dios, fuente de fortaleza para mí; segundo a mis padres base fundamental de mi vida y de mi trabajo; tercero a mis hermanos, pues siempre estuvieron a mi lado aportando ya sea con un granito de arena, con una palabra de aliento o con un abrazo que en el momento siempre fue bien recibido. Finalmente, le dedico esto al ser que cambió mi vida, quien en momentos tristes vino a mí a mostrar apoyo, quien se quedó varias madrugadas a mi lado con una mirada cansada esperando a que yo termine, quien cada vez que me emocionaba se emocionaba conmigo, Canela, el mejor amigo del hombre y en este caso, la mejor amiga de una mujer.

Agradecimiento

Agradezco a las personas más importantes de mi vida, a quienes considero mi pilar fundamental y en quienes me puedo apoyar en momentos de crisis, a mis padres. Ustedes que fueron testigos de mi progreso, que no solo fue la elaboración de este proyecto, sino también el cursar esta maestría; les agradezco inmensamente por ser mi hombro en momentos tristes, ser mis consejeros en momentos de duda y ser los primeros en festejar mi felicidad y mi alegría, las palabras no alcanzan para demostrar toda mi gratitud hacia ustedes y mucho menos este texto, así que solamente les puedo decir, gracias y mil gracias. Le agradezco a Dios ya que sin Él definitivamente no hubiera podido concluir ninguna de las metas que me propuse a lo largo de los años, siempre estaré agradecido con el ser que me permite levantarme todos los días y que me da la fuerza para seguir con este increíble viaje que es la vida.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas.....	5
Índice de figuras.....	6
Resumen	7
Abstract.....	8
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	28
3.2. Variables y operacionalización Variable independiente: Resiliencia.....	28
3.3. Población, muestra y muestreo	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica	31
3.5. Procedimientos	32
3.6. Métodos de análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	35
4.2. Análisis inferencial.....	36
4.3. Análisis descriptivo.....	40
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIÓN	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54

ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad de resiliencia y estrés laboral.....	35
Tabla 2 Relación entre resiliencia y estrés laboral en personal asistencial	36
Tabla 3 Relación entre persistencia-tenacidad-autoeficacia y estrés laboral en usuarios internos asistenciales del Hospital de Salitre, en tiempos de covid 19.....	37
Tabla 4 Relación entre el control bajo presión y el estrés laboral en usuarios internos asistenciales del Hospital de Salitre, en tiempos de covid 19.....	38
Tabla 5 Relación entre adaptación-redes de apoyo y estrés laboral, en usuarios internos asistenciales del Hospital Básico de Salitre, en tiempos de covid 19	39

Índice de figuras

Figura 1 Persistencia-tenacidad-autoeficacia	40
Figura 2 Estrés con los superiores.	41
Figura 3 Control bajo presión	42
Figura 4 Estrés por limitaciones de recursos.....	43
Figura 5 Adaptabilidad y redes de apoyo	44
Figura 6 Estrés con equipo de trabajo	45

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la resiliencia y estrés laboral en tiempos de covid 19, 2020 en el personal de salud de guardia en el Hospital Básico de Salitre, Ecuador 2020. Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 empleados, seleccionada por muestreo no probabilístico intencional. Para la recolección de datos se realizó con uso de los instrumentos de Connor y Davidson (CD-RISC) para resiliencia y del cuestionario de la OIT – OMS para la medición del estrés laboral. Los resultados reflejaron una correlación inversa estadísticamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral ($Rho=-.89$; $p< .01$), con una potencia estadística alta ($.99-\beta$), donde la persistencia-tenacidad-autoeficacia ($Rho=-.84$; $p< .01$) y adaptabilidad-redes de apoyo ($Rho=-.91$; $p< .01$), varían inversamente al estrés laboral del personal asistencial. El análisis descriptivo, la resiliencia obtuvo un porcentaje de 54% al 71% y el estrés laboral del 29% al 46%.

Palabras clave: Resiliencia, estrés laboral, covid – 19, correlación.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between resilience and work stress in times of covid 19, 2020 in health personnel on duty at the Hospital Básico de Salitre, Ecuador 2020. We worked under the quantitative approach, a non-experimental design, of cross-sectional, correlational. The sample was made up of 100 employees, selected by intentional non-probability sampling. Data collection was carried out using the Connor and Davidson instruments (CD-RISC) for resilience and the ILO-WHO questionnaire for measuring work stress. The results reflected a statistically significant inverse correlation between resilience and work stress ($Rho = -.89$; $p < .01$), with a high statistical power ($.99-\beta$), where persistence-tenacity-self-efficacy ($Rho = -.84$; $p < .01$) and adaptability-support networks ($Rho = -.91$; $p < .01$), vary inversely with the work stress of the healthcare personnel. Descriptive analysis, resilience obtained a percentage from 54% to 71% and work stress from 29% to 46%.

Keywords: Resilience, work stress, covid - 19, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Las epidemias que el mundo ha atravesado han sido causa de angustia y malestar general de la población y en los profesionales de la salud, puesto que se encuentran en la primera línea de acción, en este caso, la pandemia causada por el virus del COVID-19 no es la excepción. A raíz de la declaración realizada por la Organización Mundial de la Salud en el mes de enero del presente año al virus Covid 19 como una emergencia de salud pública de interés internacional y posteriormente en marzo catalogada como una pandemia, las autoridades de todos los países tomaron acciones con la finalidad de brindar recomendaciones para afrontar los retos que trajo consigo esta infección en diferentes aspectos de sanidad, económica y seguridad social (1).

La crisis ocasionada por la pandemia no solo afectó a la seguridad sanitaria, sino también ha generado estrés, pánico y tensión en la población. Al respecto la OMS advirtió que el virus Covid 19 afectará en gran medida a la salud mental actual y futura, considerándose un aumento en el largo plazo del número de sujetos con este problema ocasionado por el sufrimiento, no solo por el miedo al contagio, sino también por otras condiciones que afectan su capacidad económica, social y familiar, afectando en la salud psicológica de los trabajadores de la rama de la salud. (2).

En efecto, la resiliencia concierne a la capacidad de un individuo en sobreponerse ante una situación crítica y adaptarse a un evento inusual e inesperado (3), mientras que, el estrés laboral es un tipo de tensión ocurrida por situaciones de agobio, que a su vez ocasiona reacciones psicósomáticas y trastornos psicológicos (4).

En este sentido, el estrés laboral en los profesionales de enfermería es una propia característica del personal debido a que sus actividades se relacionan con riesgos y probabilidades de contagio con enfermedades patológicas, en este punto, la resiliencia puede afrontar y adaptarse a un entorno laboral con situaciones difíciles, ya que mantienen el contacto continuo de personas enfermas y escenarios negativos dentro del área laboral.

Los profesionales de la salud, quienes pueden experimentar la propia incertidumbre y miedo de las demás personas, pero adicional otros factores de estrés: como la estigmatización por trabajar con pacientes portadores del virus Covid 19, pensar que pueden contagiar a familiares o amigos; mantener las medidas estrictas de

bioseguridad durante la jornada laboral; mayor demanda de paciente que requieren atención en el entorno laboral; capacidad reducida para beneficiarse del apoyo social debido a la carga laboral; capacidades de personal insuficientes para implementar la auto asistencia básica (5).

Sin duda alguna, en la actualidad los profesionales de enfermería se encuentran sometidos a situaciones estresantes que pueden llegar afectar el bienestar físico y el cumplimiento de las funciones laborales, debido a que se presentan conductas inusuales que desencadenan conflictos entre compañeros, pacientes, usuarios y/o familiares, por ello, la resiliencia es el desarrollo de una adaptación que puede ser superado ante las adversidades (6).

Un factor personal predictor del ajuste psicosocial ante eventos estresantes y situaciones adversas constituye la resiliencia, la cual es definida como la capacidad adaptativa funcional ante experiencias complejas y frustrantes, que implica reponerse eficazmente en breve tiempo, así como lo describe Wagnild y Young (7). Otro autor manifiesta que, la resiliencia es una capacidad de adaptación positiva para enfrentarse a sucesos traumático o de estrés; este tipo de carácter revela el deterioro de la persona, disposición de mejorar o incluso presentarse riesgo de resiliencia (8).

Es decir dada la situación compleja que experimenta el personal sanitario ante sobrecarga laboral, el temor a enfermarse y contagiar a enfermarse, como también la exposición continua a pacientes críticos y el contacto con la muerte conlleva a experimentar situaciones dolorosas y frustrantes que tienen un impacto en la salud mental de los usuarios internos asistenciales, pero con la situación que el servicio sanitario no se interrumpe y frente al cual conlleva al servidor asistencial movilizar recursos internos como la resiliencia para el adecuado ajuste psicosocial.

El estudio desarrollado en Ecuador (Eugenio, L.; 2017), evidenció de 150 profesionales que, presentaron alta resiliencia (57%), síndrome de Burnout se presenta en un 74%, cansancio emocional en un 48%, despersonalización baja del 45%, realización personal del 49% alta, mediante la aplicación del chi cuadrado se obtuvo una resiliencia moderada que apoya a la independencia de la resiliencia y el síndrome (9).

Así mismo en Ecuador se presentó el tema análisis de la resiliencia en trabajadores de la salud de una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos (Rodríguez, A.; y Ortunio, M.; 2020,), donde se aplicó la escala de Resiliencia de Connor y Davidson en los profesionales de una muestra poblacional de 300 profesional, cuyos resultados mostró que los profesionales con mayor afectación fueron enfermeros en un 60,6%, ambigüedad laboral en un 90% mayor a 2 años, el nivel de resiliencia se presentó en un 55% de los profesionales, además aspecto como espiritualidad (alta), control y propósito (medio), adaptabilidad y redes de apoyo (medio), control bajo presión (medio), persistencia, tenacidad, autoeficacia (medio) y la resiliencia (media) (10).

En un estudio realizado por el Área de Intervención de Affor Prevención Psicosocial en España (11) se obtuvo que de acuerdo a algunos estudios previos realizados con relación a los efectos del Covid 19 en la salud mental de los trabajadores de algunas áreas se detectó cifras alarmantes; obteniendo que en el 80% de los casos los trabajadores del área sanitaria presentaban síntomas de ansiedad, el 40% sufría de fatiga emocional y el 53% presentó síntomas compatibles con estrés postraumático, lo que refleja condiciones emocionales alteradas en el personal considerado como un trastorno grave que impide mantener un adecuado manejo terapéutico y el desempeño de sus funciones.

Es importante identificar el impacto que el estrés puede ocasionar como la disminución de las capacidades físicas y cognitivas de un trabajador, cuyas consecuencias de acuerdo al estudio desarrollado por la Universidad Complutense de Madrid son: incremento de la probabilidad de accidentes laborales, ausentismo de los colaboradores fatigados, mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, disminución del estado de alerta y vigilancia incluso en turnos diurnos, se reduce la capacidad de atención sostenida, reducción visual y auditiva, errores de memoria, posible desenlace de síndrome de fatiga crónica y recaídas frecuentes de la salud. (12)

Si bien es cierto, los estudios que son tomados manifiestan que existen factores negativos que se presentan en cuestiones laborales, y del cual, el personal de salud debe afrontar a diario, situaciones conflictivas u otros tipos de adversidades, que hacen que minimicen el autocuidado de la propia persona. Así mismo la evidencia teórica, como el caso que se vive en la actualidad de la emergencia sanitaria, los

escenarios son calificados como estresantes debido al número de pacientes que ingresan a diario y de cual, provoca la saturación de áreas, camillas, reducción de insumos médicos, entre otras que se convierte en un desafío para los profesionales de la salud.

Al respecto se desarrolló un estudio en España (13) con la finalidad de evaluar los factores que pueden desestabilizar la salud mental de los profesionales de la salud, donde se analizaron las variables inherentes al impacto psicológico de los profesionales con relación a la pandemia Covid 19, obteniendo como hallazgos que se generaron algunos aspectos negativos como síntomas de estrés, ansiedad, depresión e insomnio, con mayores niveles en el personal femenino y profesionales de edad más avanzada. Reconociendo que quienes estuvieron en contacto con el virus o el miedo en el trabajo desencadenaron una mayor sintomatología, identificándose la necesidad de proporcionar ayuda psicológica para reducir el impacto emocional del virus, de manera que se pueda asegurar su salud mental y el desarrollo de mecanismos de resiliencia que les permitan la adaptación al medio y el desarrollo de actividades en su puesto de trabajo.

Sobre este particular la Organización Panamericana de la Salud (14) señala que el impacto del estrés en la salud del individuo puede ocasionar déficit en el sistema inmunológico, lo que pone en riesgo a adquirir varias enfermedades simples y complejas, por su parte, Centers for Disease Control and Prevention (15), indica que el estrés provoca que el cuerpo desarrolle la hormona cortisol, que fluye por el grupo sanguíneo que provoca sueño, peso, presión arterial, nivel de azúcares altos, lo que a su vez incrementa la inflamación y disminución de los glóbulos blancos que debilitan el sistema inmunológico. Por esta razón, la crisis de una pandemia puede repercutir de manera directa en la población en general en cuanto a la salud mental, causan temor, ansiedad, angustia y depresión.

Por lo descrito, se identifica que el problema que se ha presentado en el Hospital Básico de Salitre se relaciona con el impacto que actualmente ha dado a nivel mundial el Covid 19 que es inigualable, causando estragos no solo en la tasa de mortalidad de la población a nivel mundial sino que también ocasionando altos niveles de estrés en el aspecto laboral en las áreas de salud, ya que el profesional de salud es el primero en la línea de acción, lo que atribuye a que varios factores son los que han afectado a dicho grupo, esto ha llegado a causar efecto a nivel

mental en el personal de salud provocando estragos en su salud física y mental, ya que no todos pueden adaptarse a esta situación y poder sobrellevarla. Dando lugar a la siguiente formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en usuarios internos asistenciales en el Hospital Básico de Salitre, en tiempos de covid – 19, 2020?

El presente estudio tiene justificación teórica de este estudio concierne a la problemática, donde se busca avalizar la relación existente entre la resiliencia y estrés laboral en tiempos de covid 19, 2020 en los usuarios internos asistenciales en el Hospital Básico de Salitre, lo que causa preocupación sobre todo en lo inherente al ajuste psicológico y la recuperación del personal sanitario que debe tratar diariamente con la exposición a este virus. Por ello, el autor Phillips en su estudio, manifiesta que la pandemia causado por el Covid-19, es la propagación del virus que afecta al organismo de la persona provocando infecciones de tipo patológico y que se dispersa en áreas geográficas extensas (16).

Además, tiene una relevancia práctica, dado que permita identificar los problemas de salud mental que se ocasionó en los profesionales de la salud, además de identificar la disminución de las capacidades físicas y cognitivas del trabajador, lo que, a su vez, se busca alternativas de solución que permitan la recuperación o adaptabilidad de los profesionales ante la emergencia. Se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan, por lo tanto se justifica el desarrollo del estudio con la finalidad de reconocer aspectos inherentes a la resiliencia que se relacionada con la capacidad que tiene el ser humano para la recuperación ante algún momento o etapa de crisis en la cuales ellos desarrollan resistencia a dicho momento, en este caso en específico del personal de salud que actuó durante la pandemia en el Hospital Básico de Salitre que ha trabajado arduamente, de manera que se logre medir el nivel de estrés laboral y resiliencia en este grupo de estudio en tiempos de COVID 19, 2020.

Por su parte, la justificación metodológica dado que se ha realizado el análisis de evidencia de validez de contenido y fiabilidad por consistencia interna de los instrumentos de recolección de datos que permitan medir la resiliencia y estrés laboral del personal de salud.

La justificación social aporta al análisis de la problemática planteada que tiene incidencia en la calidad de los profesionales, debido a que la actitud supera las condiciones que han generado la situación de la emergencia causada por el Covid-19.

De acuerdo a lo indicado, se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en usuarios internos asistenciales del Hospital Básico de Salitre, en tiempos de covid 19,2020.

Para lo cual se formulado los siguientes objetivos específicos:

Describir la relación entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales y el estrés laboral causado por las relaciones con sus superiores, en tiempos de covid – 19,2020, considerando su capacidad de persistencia-tenacidad- autoeficacia.

Definir la relación entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales y el estrés laboral causado por las limitaciones de los recursos, en tiempos de covid 19, 2020, considerando su capacidad de control bajo presión.

Establecer la relación entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales y el estrés laboral causado por las relaciones con el equipo de trabajo, en tiempos de covid – 19,2020, considerando la capacidad de adaptación y formación de redes de apoyo.

En tal sentido la hipótesis general asumida es la siguiente

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y estrés laboral en tiempos de covid 19, 2020 en usuarios internos asistenciales del Hospital Básico de Salitre en tiempos de covid 19,2020.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y estrés laboral en tiempos de covid 19, 2020 en usuarios internos asistenciales del Hospital Básico de Salitre. Ecuador 2020 en tiempos de covid 19, 2020.

Las hipótesis específicas son las siguientes:

HA1: Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales y el estrés laboral causado por las relaciones con sus superiores, en tiempos de covid – 19, 2020 considerando su capacidad de persistencia-tenacidad-autoeficacia.

Ho1: No Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales al estrés laboral causado por las relaciones con sus superiores, en tiempos de covid – 19, 2020 considerando su capacidad de persistencia-tenacidad-autoeficacia.

HA2: Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales al estrés laboral causado por las limitaciones de los recursos, en tiempos de covid – 19,2020 considerando su capacidad de control bajo presión.

Ho2: No Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales al estrés laboral causado por las limitaciones de los recursos, en tiempos de covid – 19,2020 considerando su capacidad de control bajo presión.

HA3: Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales al estrés laboral causado por las relaciones con el equipo de trabajo, en tiempos de covid – 19,2020 considerando la capacidad de adaptación y formación de redes de apoyo.

Ho3: No Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales al estrés laboral causado por las relaciones con el equipo de trabajo, en tiempos de covid – 19,2020 considerando la capacidad de adaptación y formación de redes de apoyo.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se ha revisado estudios de naturaleza internacional, nacional y local, los cuales se detallan a continuación:

Bueno y Barrientos, (2020, España), tuvo el objetivo de analizar el impacto emocional en los profesionales asistenciales de la pandemia del Covid-19, se aplicó la metodología descriptiva, de campo, bibliográfica, la población y muestra estuvo conformada por 100 profesionales, aplicando el cuestionario de OIT-OMS. Los resultados mostraron que los usuarios internos asistenciales presentaron los siguientes síntomas ansiedad y estrés en un 97%, sensación de nerviosismo, agitación o tensión en un 88%, pánico o catástrofe (83%) aumento del ritmo cardiaco (63%) sudoración excesiva, temblores, debilidad y cansancio (88%). Se llegó a la conclusión de enfatizar la necesidad de proteger a los trabajadores de la salud, optando por proporcionar los equipos de protección, minimizar actividades no prioritarios, recursos como alimentación, apoyo familiar, ayuda psicológica entre otras importantes. (16).

Dosil, Ozamiz, Redondo, Alboniga y Picaza, (2020, España) tuvo el objetivo de analizar Impacto psicológico de la covid-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles, se empleó el método descriptiva, cuantitativo, bibliográfica, en una población y muestra de 100 profesionales de la salud, donde los hallazgos presentados en los profesionales tuvo asociación con la ansiedad (94%), estrés (83%), depresión (78%), insomnio (86%), por lo que, se llegó a la conclusión que, los usuarios internos asistenciales presentaron sintomatología psicológica diversas, por lo que se requiere reducir el impacto emocional causado por el covid-19, además de asegurar la salud mental de los colaboradores (p.1) (17)

Organización Internacional del Trabajo (2020, España), tuvo el objetivo de analizar la seguridad y salud en el trabajo, se aplicó la metodología de campo, descriptiva y documental, en una población de 150 profesionales, evidenciando que se enfrentó decisiones difíciles no solo en el aspecto sanitario, sino económico (98%), laboral (93%) y social (78%), por lo que se vieron afectados tanto en lo emocional, físico y psicológico. Se llegó a la conclusión que los profesionales de enfermería

presentaron riesgos de accidente graves y mortales, debido al incremento de la tasa de mortalidad que se registraba diariamente, así como también la falta de protocolos que dieran respuestas positivas ante la emergencia sanitaria (p.31) (18).

Muñoz, Molina, y Ochoa, (2020, México), tuvo el objetivo de describir las reacciones emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19, la metodología fue descriptiva, de campo, bibliográfica en una población de 120 profesionales de la salud, los hallazgos evidenciaron que tuvieron repercusiones emocionales frente a situaciones complejas y estresantes que desequilibraban la capacidad y emociones de la vida cotidiana de la persona, la resiliencia se presentó en un 34% de los profesionales, estrés (73%), dolores de cabeza (88%), miedo (83%) náuseas (63%) afectación emocional (88%). Concluyendo que, el personal de salud ha presentado complicaciones en su salud, debido a la pandemia causada por el covid-19, que generó problemas mentales que requiere de la evaluación y atención oportuna para evitar tensión, palpitaciones, cambios de humor, ya que afecta directamente al sistema nervioso central (p.127) (19).

Rodríguez, (2020, España), tuvo el objetivo de determinar los síntomas de ansiedad provocados por el Covid-19, se aplicó el método, descriptivo, bibliográfico, de campo y bibliográfico, una muestra mayor a 1.000 profesionales, se mostró que los síntomas tienen relación al estrés provocado el Covid 19, y del cual ha incurrido en la salud mental de los trabajadores de algunas áreas presentando síntomas de estrés (75%), tensión (83%), depresión (65%), angustia (82%), miedo (72%). Se concluyó que los profesionales de salud presentaron síntomas de ansiedad, fatiga emocional y estrés postraumático, lo cual, refleja condiciones emocionales alteradas en el personal considerado como un trastorno grave que impide mantener un adecuado manejo terapéutico y el desempeño de sus funciones (p.31) (11).

Medina, y Jaramillo, (2020, Lima), tuvo el objetivo de analizar los impactos psicológicos en la población médica, la metodología descriptiva, bibliográfica, de campo, población de 200 profesionales, donde los resultados evidenciaron que el personal de salud presentó afecciones psicológicas como estrés postraumático

(83%), agobio (78%), depresión (30%), estrés agudo (17%), rechazo y estigmatizados (66%), dolores cefálicos (77%) y angustia psicológica (57%). Se concluyó que, la pandemia ha provocado efectos controversiales en el tema de la salud mental de los profesionales de la salud, perpetuando síntomas de ansiedad, estrés, depresión, angustia y problema cefálicos (p. 9) (20).

Rodríguez, y Ortunio, (2020, Ecuador), tuvo el objetivo de analizar la resiliencia en trabajadores de la salud de una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos, se aplicó el método cuantitativo, descriptivo, no experimental, mediante la escala de Resiliencia de Connor y Davidson en los profesionales de una muestra poblacional de 300 profesional. Los resultados mostró que el 80% pertenece al sexo femenino, profesionales con mayor afectación fueron enfermeros en un 60,6%, ambigüedad laboral en un 90% mayor a 2 años, el nivel de resiliencia se presentó en un 55% de los profesionales, además aspecto como espiritualidad (alta), control y propósito (medio), adaptabilidad y redes de apoyo (medio), control bajo presión (medio), persistencia, tenacidad, autoeficacia (medio) y la resiliencia (media). Se concluyó que, el nivel de la resiliencia se presentó en los usuarios internos asistenciales medianamente, sin presentar correlación con la edad, por su parte, la ambigüedad y las horas de trabajo también influyeron a presentar otros síntomas (p. 17) (10).

Reyes, Rodríguez, López, Guzmán y Alonso, (2018, Ecuador), tuvo el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral, resiliencia y consumo en trabajadores, se empleó el método descriptivo, correlacional, de campo, con instrumento valorizado por Connor y Davidson en una muestra de 100 profesionales, cuyos resultados mostraron dependencia (78%), estrés (88%), resiliencia (48%), intensidad laboral (85%). Se llegó a la conclusión de que, el riesgo psicosocial y la resiliencia influyen directamente al consumo o adicción de sustancias, por lo que, es necesario aplicar un diseño de intervenciones que disminuya el estrés e incremente la resiliencia para enfrentar las adiciones (p.1) (21).

Soria, (2018, Ecuador), tuvo el objetivo de analizar la resiliencia y su influencia en el Síndrome Burnout de los trabajadores del Hospital Básico Pillaro zona 3, se propuso el método descriptivo, cuantitativo, correlacional, de campo, aplicando el

instrumento de *Connor y Davidson* en 80 profesionales de la salud, donde se logró los resultados sobre la resiliencia alta en el personal de salud en un 80%, Síndrome de Burnout del 20% en los profesionales, agotamiento emocional (57%), despersonalización baja en un 65% y realización personal en un 55% alto, estos valores permitió mediante el chi cuadrado aceptar la hipótesis alterna de asociación de la resiliencia influye en dicho síndrome, se llegó a la conclusión que, los involucrados con resiliencia presentan asociación con el síndrome de Burnout, esto se comprobó mediante la hipótesis planteada y la aplicación del chi cuadrado, además que el personal de salud presentó emociones inestables, irritabilidad, hostiles, presión, estrés, estos factores ocasionado por la sobrecarga del trabajo, además, (p.1) (22).

Valencia, (2018, Ecuador), tuvo el objetivo de analizar la prevalencia del estrés laboral y las variables asociadas en cuidadores de dos instituciones geriátricas privadas, ubicadas en la ciudad de Quito, se aplicó el método descriptivo, cuantitativo, transversal y no experimental con cuestionarios de Inventario de Burnout, y escala de resiliencia BRS, en 50 profesionales, cuyos hallazgos mostraron alto agotamiento emocional (96%), alta despersonalización (86%), baja realización personal (12%). Se llegó a la conclusión que, no existe prevalencia del síndrome de Burnout en ningún profesional, sin embargo se presentaron síntomas de agotamiento emocional, alta despersonalización y baja autoestima personal, además de presentar ansiedad, disfunción social y depresión (p. 66) (23).

Flores y Ochoa, (2018, Ecuador), tuvo el objetivo de determinar estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del hospital del Niño Dr. Francisco Icaza Bustamante, se aplicó la metodología descriptiva, cuantitativa, de campo, empleando el cuestionario de Maslach en 80 profesionales de la salud, donde los resultados mostraron que el 83% son féminas, con edades mayor a 36 años (57%), estado civil casado (50%), ambigüedad laboral mayor a 8 años (63%), con relación a las manifestaciones clínicas se evidenció el cansancio físico (78%), manifestaciones psíquicas como irritabilidad (47%), ansiedad (38%), angustia (15%), manifestaciones ambientales como la responsabilidad excesiva (52%), sobrecarga laboral (28%), estos resultados permitiendo abordar el nivel de estrés

en el personal de salud donde indica un nivel de agotamiento medio (65%), relación interpersonal bajo (78%), realización personal alto (50%). Se llegó a la conclusión que, la presencia del estrés se encuentra en un alto nivel en los profesionales de la salud, presentándose en ambigüedades mayor a 8 años, además de ansiedad, irritabilidad, ansiedad psíquica, sobrecarga laboral, entre otras negativas (p. 53) (24).

Méndez, (2017, Ecuador), tuvo el objetivo de determinar los factores de riesgo psicosocial y su relación y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un Centro de Atención Ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito, se aplicó el método cuantitativo, descriptivo, de campo y bibliográfico en un muestra de 250 profesionales. Los resultados en relación a los factores de riesgo predominó el liderazgo (35%), control de trabajo (69%), sobre carga laboral (56%) y apoyo social (57%). Se llegó a la conclusión que, existe una correlación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral presentado en los profesionales de la salud, por lo que el valor r de Spearman fue 0,217 a diferencia del 0,05, lo cual indica la relación negativa baja (p. 108) (25).

Navarro, (2017, Ecuador), tuvo el objetivo de determinar los factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, se empleó la metodología descriptiva, correlacional de cortetransversal con uso de cuestionario de confiabilidad del 0,912 y 0,902 en 80 profesionales. Los resultados mostraron que los aspectos estresores son medios (45%) y alto de 54%, cuyas dimensiones son ambiente físico alto (74%), psicológico(53%), social (58%), resiliencia del 40%. Se llegó a la conclusión que, la resiliencia y los factores estresores se vinculan con un resultado alto y significativo, donde el Rho de Spearman obtuvo el 0,724, aceptando la hipótesis alternativa, donde se enmarca la relación de ambas variables (p. 4). (26).

Santana, (2017, Ecuador), tuvo el objetivo de analizar el estrés laboral en el personal de salud, prevención a partir de la elaboración de un modelo educativo, se aplicó la metodología cuantitativa, descriptiva, de campo y bibliográfica con una muestra poblacional de 150 profesionales. Los resultados reflejaron un nivel alto (88%), carga laboral excesiva (95%), interrupciones (74%), otro factor que incide a

esta problemática es el fallecimiento de pacientes (98%), miedo a los errores (65%). Se llegó a la conclusión que, el estrés en el profesional se encuentra en un alto nivel permisible, por lo que, se requiere de la interacción, reconocimiento y relaciones con los demás profesionales y miembros superiores (p. 35) (27).

Eugenio, (2017, Ecuador), tuvo el objetivo de determinar la resiliencia y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud, se aplicó la metodología correlacional, descriptiva, de campo, cuantitativa con muestra de 150 profesionales. Los hallazgos evidenciaron que, pertenecen al género masculino (54%), los profesionales presentaron alta resiliencia (57%), síndrome de Burnout se presenta en un 74%, cansancio emocional en un 48%, despersonalización baja del 45%, realización personal del 49% alta, mediante el chi cuadrado se obtuvo una resiliencia moderada que apoya a la independencia de la resiliencia y el síndrome. Se llegó a la conclusión que, la resiliencia y el síndrome de Burnout no presentan relación alguna, debido a que el chi cuadrado obtuvo el 0,829 aceptando la hipótesis nula, además se identificó las dimensiones o factores que provoca el síndrome (p. 63) (9).

Farfán, en su estudio Burnout en profesionales de la salud y factores de resiliencia en quienes no enferman, manifiesta que la resiliencia permite atenuar los síntomas del síndrome del cansancio en el personal de salud, por lo que considera que la resiliencia es una herramienta eficaz para la disminución de la afectación del estrés, por lo que, también llevo a cabo la aplicación del instrumento de Maslach y Jackson para conocer si la resiliencia enfrenta las adversidades y de cómo opera estos elementos en la práctica, cuyos resultados indicaron que, el 15% padece de alto grado de estrés, entre los síntomas encontraron fueron cefalea, automedicación, trastorno gastrointestinales e insomnio, mientras que, la despersonalización se evidenció en un 75% de los profesionales y el sentimiento de inadecuación y disminución se mostró en el 89% de los enfermeros (28).

Dentro del estudio de Beckman, se expresa que se aplicó el instrumento de Maslach y Jackson, donde se evidenció que, el profesional de la salud enfrenta en muchas ocasiones situaciones de vida o muerte dentro de su labor, por lo que,

afecta la parte física y mental de la persona, desarrollando también, síntomas como agotamiento físico (72%), mental (98%) y relaciones conflictivas (83%). En la investigación se ve reflejado que la dimensión de la despersonalización se evidenció el 97%, como factor con mayor nivel de complejidad lo que afecta en las actividades que son asignadas dentro del área laboral (29).

El estudio de Caro y Rodríguez, indica que, se ha demostrado resultados positivos en pacientes que han desarrollado esta característica frente a las enfermedades diagnosticadas, por lo que, los procesos deben ser mejorados para que se permita promover dentro del sistema de salud (30). No obstante, en el caso del estrés laboral que padecen los profesionales de enfermería es una propia característica del personal debido a que, puedan afrontar y adaptarse a un entorno laboral con situaciones difíciles, ya que mantienen el contacto continuo de personas enfermas y escenarios negativos dentro del área laboral.

En la revisión teórico conceptual de la resiliencia, se ha identificado que constituye un término empleado con mucha frecuencia dentro del sistema sanitario, que ha sido investigado especialmente por profesionales de la rama de enfermería, debido a que, este forma parte de una práctica clínica en pacientes que va desde niños hasta adultos mayores. Asimismo, se analiza si este concepto puede ser efectuado en grupos vulnerables. Según Quesada, Prendes, Fernández, y Torres manifiestan que, es la capacidad del ser humano para asumir situaciones limitantes y sobreponerse de aquellas enfermedades que vulnera su estabilidad física, biológica o psicológica. (31). No obstante, esta terminología no es una cualidad humana, ni genética, pero puede ser fomentado en la vida del paciente para salvaguardar la salud del mismo.

En esta línea conceptual, Arrogante expresa que la resiliencia es una capacidad de adaptación positiva para enfrentarse a sucesos traumático o de estrés; este tipo de carácter revela el deterioro de la persona, disposición de mejorar o incluso presentarse riesgo de resiliencia. A pesar de presentarse aspectos negativos, esta terminología se incorpora dentro de las competencias del profesional de salud, ya que debe confrontar a la enfermedad, contribuyendo con el diagnóstico y el tratamiento (8).

La resiliencia es la capacidad de adaptarse a mantener un equilibrio ante situaciones de desgracia, así como también puede ser referido a la capacidad de una persona para transformar la situación adversa en algo positivo (32). No obstante, se ha considerado como una característica que se adapta a la persona frente al problema, vinculándolo como un rasgo de personalidad o dinámica que puede ser modificado. Si bien es cierto, Aranda (33) interviene que “la adversidad es la que estimula al desarrollo de este recurso interno de la persona” (p. 15). Por otro lado, el mismo autor, asume que este término tenga asociación con las palabras competencia, positivo y efectivo, ya que son respuestas generadas por el afrontamiento, riesgo y adversidad (33).

Sánchez manifiesta que dentro del concepto de la resiliencia se distingue tres tipos de componentes esenciales que son: el conocimiento de la adversidad, riesgo, o amenaza que se presenta ante el individuo, la adaptación positiva o superación de los riesgos y proceso de la dinámica entre mecanismos emocionales, cognitivos y socioculturales que influyen en la persona (34). Por ello, la resiliencia debe ser un proceso importante de superación de la adversidad y de la responsabilidad social, ya que puede ser promovida no solo a personas que laboran dentro del área de la salud, sino más bien promover la participación y adaptación en toda la sociedad. Para que de esta manera se promueva una nueva epistemología en el desarrollo humano, en tanto así que permitirá el potencial humano, para que este se transforme a una responsabilidad social.

Por otra parte, Beresin, Milligan, Tracey y Balon, indican que existe vinculación entre la resiliencia y el estrés laboral, debido a que, los profesionales de la salud han presentado alta depresión, ansiedad, suicidio, agotamiento emocional, lo que la resiliencia ha permitido el desempeño por varias horas, la responsabilidad en el cuidado de los pacientes, la tolerancia, la carga económica (35), por su parte, Melillo y Suárez en su estudio estima que la resiliencia y el estrés laboral afecta a los individuos, cuya labor implica la relación con otros, lo que afecta o refleja síntomas de agotamiento emocional, despersonalización, sensación de logro

personal reducido. Además, este síndrome implica los elementos laborales y organizacionales (36).

Según Zumbana, la resiliencia se encuentra asociada a las siguientes características:

La **Independencia**, cuya capacidad es establecer límites en la persona relacionados al entorno adverso, distancia emocional y física.

La **Introspección o capacidad de insight**, concierne a la capacidad de mirarse a sí mismo, detectar y reconocer las propias emociones.

La **capacidad de relacionarse o interacción**, el cual consta de la habilidad que establece lazos íntimos y satisfactorios con las demás personas.

La **Iniciativa**, es el placer de exigirse y ponerse a prueba en tareas más exigentes.

El **Humor**, que es la capacidad de encontrar lo positivo en la tragedia. La

Creatividad, que desarrolla la habilidad de crear, ordenar y finalizar un desorden.

La **Moralidad**, es aquella actividad de la conciencia advertida, como la conciencia moral, influye los valores y de separar lo bueno y lo malo.

Y por último, la **Autoestima consistente**, que es la base del cuidado afectivo (37).

Ante la descripción de las características, se estima que un individuo debe poseer una base o pilar para transformar los aspectos negativos en algo positivo, por lo que, dicha capacidad permita recuperarse y mantener una conducta adaptativa ante cualquier situación. En este caso, aquellos pilares desarrollados en los profesionales de enfermería podrá mantenerse como una conducta adaptativa frente a un evento estresante. Este fenómeno desde su aplicación ha obtenido resultados significativos a pesar de las amenazas para su desarrollo en la persona, ya que se expone a un peligro severo, sin embargo, existen mayor posibilidad en las personas adultas que desarrollen esta habilidad por las características psicológicas, biológicas y genética (37).

Sin embargo, Huamaní y Mamani, difieren que la independencia alude a las emociones positivas que pueden ser heredadas o adquiridas, mientras que, la segunda asocia al afrontamiento de búsqueda de soluciones y control emocional. Por ello, la tercera se presenta como flexibilidad cognitiva, cognitiva y aceptación.

La iniciativa se vincula a los límites morales y la autoestima subraya en el aumento del bienestar personal (38).

Cabe recalcar que, la autoestima y el autocontrol se vinculan con la resiliencia, así como también, el optimismo y emociones que permiten promover una mejor salud mental en las personas. Además de encontrarse asociado al apoyo social de familias y de las amistades. Otro factor asociado lo constituye el ejercicio físico, ya que, incrementan la autoconfianza, estabilidad emocional y funciones cognitivas; en el individuo para el desarrollo de la resiliencia. Considerando también que, la religión sea parte de la resiliencia, debido a la fe como un apoyo para la vida espiritual (38).

Es importante recalcar que la resiliencia se encuentra asociada a factores de riesgo y protección, donde ambos términos poseen conceptualizaciones totalmente diferentes, ya que el primero, trata de las experiencias que son estresantes para la persona, estimando que es la provocación de un problema donde se vincula al sujeto y al medio ambiente, mientras que, el factor de protección se refiere a los recursos que posee el individuo y de los cuales son relevantes para el enfrentamiento hacia situaciones que generen estrés o adversidades, por ello, se estima que también se fomenta el autoestima y la creatividad de la persona (26).

Ante lo dicho, existen estudios científicos que han dirigidos las investigaciones hacia un enfoque de efectos negativos, donde el individuo se expone a situaciones peligrosas y adversas que en pocas veces se encuentran las soluciones de ser afrontado, por lo que, es necesario que los profesionales de la salud, se encuentren en retroalimentación constante para evitar experiencias traumáticas y estresantes, además de provocar patologías que desencadenen afecciones que desequilibren el estado de salud de los mismos (32).

Eugenio indica que el factor de riesgo concierne a impedimentos donde no permite desarrollar a la resiliencia de la persona, convirtiendo al entorno en un ambiente hostil, generando problemas, discusiones o conductas negativas con agresiones e irritabilidad por la intolerancia que se encuentra inmerso dentro de una situación conflictiva (9). Así mismo, Aranda, manifiesta que se trata de componentes

estresores y condiciones ambientales que incrementan los resultados negativos de la persona, a esto se vincula la salud, social y mental. Por su parte los factores de protección concierne a los recursos del individuo que son esenciales para confrontar una situación o adversidad negativa (33), además de vincularse a la autoestima como un sentimiento de valor de cada persona, a esto se suma los rasgos corporales, espirituales y mentales que conforman o forman parte de una personalidad

Si bien es cierto, el factor de riesgo que enmarca a la resiliencia como un aspecto de transformación de habilidades ante una situación catastrófica, sin embargo, se asocia al ambiente donde se encuentra la persona, ya que puede presenciar discusiones u otras adversidades que provoquen un cambio de comportamiento y que genere problema con los demás compañeros, por otro lado, el factor de protección es refleja los pensamientos y gestos corporales como un mecanismo de protegerse a sí mismo ante una situación problemática (33).

El ambiente físico, es una de los escenarios donde la resiliencia no es adaptada con facilidad, debido a que los eventos que se presentan provocan malestar o tensión en la satisfacción del trabajador, teniendo en cuenta que la sobrecarga laboral impide el logro de las actividades a un ciento por ciento. Por esta razón, dentro de este factor se involucran la rotación, sobrecarga de trabajo, tiempo, trabajo y demanda, que son los factores de mayor relevancia en provocar un entorno hostil para el profesional de la salud (39). El ambiente físico, también juega un papel importante, ya que al no presentarse un entorno saludable se genera tensiones entre compañeros y subordinados, esto puede ser ocasionado por la demanda de pacientes y la falta de personal, por lo que un solo profesional no logrará que su desempeño sea desarrollado de la mejor manera, la sobrecarga física debe ser minimizado para evitar el desequilibrio de la salud del propio personal de salud. Por su parte, el ambiente psicológico es relevante, ya que se presentan como situaciones subjetivas que no pueden ser controlados por la propia persona, debido a que el individuo fluye de varias maneras afectando la esfera emocional del mismo (16).

Entre los factores relacionados a la resiliencia, se vincula a la **rotación**, donde los primeros años de servicio del profesional cobra relevancia, ya que se trata de conocer todo el sistema laboral y de aceptar cambios que en muchas ocasiones pueden ser positivas o negativas, la asignación de actividades también forma parte de este aspecto, debido a que son las primeras responsabilidades que deberá cumplir por competencia o como perfil profesional. En definitiva, la **sobrecarga laboral** es otro factor estresor, ya que se percibe el exceso de actividades a realizar durante la jornada laboral, además, de limitaciones en recursos, materiales, insumos, etc., pueden desencadenar la frustración, tensión o malestar en el trabajo, ya que no se cumplirá con la diligencia a cabalidad. A ello, se suma la **demanda**, que repercute en el cumplimiento de la actividad asignada, ya que, a mayor cantidad de pacientes que un profesional atienda, podrá generar consecuencias de falta de calidad y satisfacción en la atención brindada por el hecho del poco desempeño que se provoca (40).

Si bien es cierto, los tres factores descritos en el párrafo anterior, son los antecesores de desencadenar un estrés laboral dentro del personal de salud, ya que al no permitir la adaptabilidad de la resiliencia en la persona se vuelve vulnerable a experimentar comportamiento irritable, agresivo, con mal humor que afectará durante toda la jornada laboral y más aún en el desempeño de las actividades que serán asignadas por su superiores, además de no cumplir con la calidad y calidez de los servicios que se brindan a los pacientes y usuarios (40).

El **tiempo** y el **trabajo** es otro de los aspectos que pueden desencadenar un ambiente hostil para el profesional, ya que desde el momento que se ingresa al área laboral se debe cumplir con todas las funciones asignadas, también se alude que la falta de apoyo, consuelo puede afectar a su eficiencia, ya que en muchas entidades sanitarias se cautela la producción y productividad del profesional (41), por lo expuesto, los usuarios internos asistenciales al poseer mayor sobrecarga y poco tiempo para desarrollarlo se generará la disconformidad entre el grupo de colaboradores, ya que las actividades también son trasladadas a su compañero que posiblemente desarrolle inconformidad por la carga extra que recibe. Dentro del aspecto psicológico se vincula al **dolor** como una experiencia desagradable que se

manifiesta en la persona, mediante el llanto, intensidad y presentación física, por ello, la **impotencia** constituye a una necesidad o de no lograr con el deseo de cumplir un objetivo, mientras que, el **miedo** es la generación hacia lo desconocido que influyen al momento de tomar una decisión por temor a ser criticados por sus compañeros (42).

El dolor si bien es cierto, es una experiencia descargable que puede experimentar un individuo a lo largo de su vida, por lo que, básicamente en un profesional de la salud se manifiesta en forma de llanto, frustración hacia los pacientes que no fueron auxiliados en momentos críticos de su supervivencia, desencadenando la impotencia de su esfuerzo laboral que también genera los aspectos ya antes mencionados, sumando el factor miedo, que el profesional desarrolla ante las adversidades presentada y de las cuales afectarán al momento de tomar una decisión por temor a ser criticados y censurados por sus superiores (42).

Entre los modelos teóricos de la resiliencia se asocia al estudio de Koupernik, en Rutter en 1991, donde manifiesta que la resiliencia es resistir ante una adversidad que puede ser promovida, sin embargo, Infante en 2005, expresa que la resiliencia en individuos es capaz de sobrevivir y de superar condiciones adversas, en el 2006, Luthar & Zingler, consideran que es una adaptación donde se expone los factores biológicos de riesgo, además de involucrar la expectativa, con baja susceptibilidad hacia los estresores futuros (43). Como parte del desarrollo del estudio es importante describir el instrumento elegido para ser aplicado a los involucrados de esta investigación, de manera que se obtendrán los resultados con mayor facilidad, además de desplegar las dimensiones con la que cuenta esta herramienta y recalcar la importancia dentro de este trabajo investigativo. Por ello, se seleccionó el modelo teórico de la Resiliencia dada por el autor Connor y Davidson.

De acuerdo con Valenzuela manifiesta que la escala de resiliencia de Connor permite obtener resultados sobre la adaptación del individuo ante una situación catastrófica, por lo que, en el 2003 se desarrolla esta herramienta, basado a los estudios perpetuados en la década de los 70, 80 y 90 de los autores Kobasa, Rutter y Lyons, donde se considera que la resiliencia es la capacidad de una persona que

actúa como protección de situaciones estresantes que pueden ser modificables (44).

Las dimensiones que conforman el instrumento de Connor Davidson se basan en la **persistencia, tenacidad y autoeficacia**, donde se considera que las actitudes y estrategias favorecen a las circunstancias que provocan el estrés, además este factor engloba al desafío, compromiso y control, cada uno de ellos, encierra significados distintos donde el primero, permite a creer en la sabiduría y en la capacidad que tiene la persona para afrontar las tensiones o fracasos, el compromiso del individuo en sentir que forma parte de la situación a pesar de no ser favorable y el **control** de impulsar hacia las oportunidades que aunque sean adversas se mantiene con el mismo entusiasmo de lograr con el objetivo (45).

El **control bajo presión**, es otra dimensión que se encuentra considerado dentro de la resiliencia, por ello, se sujeta a que la superación ante la adversidad que se presenta va a depender de la experiencia ante el riesgo. Las estrategias que se desarrollen va permitir la recuperación de la capacidad en resolver los problemas ante cualquier situación crítica (44). La **adaptabilidad y redes de apoyo**, es considerada como los supervivientes antes los hechos riesgosos, debido a que presentó mayor capacidad de adaptabilidad y de recuperación ante el peligro, este aspecto se basa en fortalecer al individuo favoreciendo el bienestar psicológico y comprometiéndose con los desafíos. Connor manifiesta que la **espiritualidad** es la realidad profunda de la vida, donde se asocia el sentido y el vínculo, por ello, la formación de la resiliencia es fundamental para generar la confianza entre compañeros, la **aceptación** mutua es otro vínculo donde se acepta la debilidad asociada a la resiliencia, mientras que la aceptación contribuye al desarrollo de este término como la aceptación personal y de la propia vida (46).

Considerando que, las personas resilientes son los que luchan por superar aquellas adversidades que se presenta en la vida. Estos factores se toman en cuenta debido, al ejercicio profesional y de la experiencia asumida por años, que ha permitido sobrellevarlo con calma, a lo contrario de un individuo que lo comienza a trabajar (47). Por ello, el personal de enfermería se ve envuelto dentro de esta

destreza, ya que trabaja en la atención sanitaria que hace que desarrolle esta característica esencial de la rama de Enfermería, por lo que, los profesionales continúan con su labor a pesar del entorno difícil y adverso que se presenta cada día.

Dentro del contexto teórico, se vincula a la teoría de Dorothy Johnson, que trata del sistema conductual, donde el paciente debe ser adaptado a la enfermedad, minimizando el estrés, impotencia, angustia, depresión, entre otros, asimismo para el personal de salud que labora dentro de las áreas de atención, sea en situaciones de urgencia o no, por ello, se debe avanzar con mayor facilidad en el proceso de recuperación. Dentro de este modelo se plasman las dimensiones que permiten desarrollar una conducta adaptable: el **Subsistema de afiliación**, se basa en asegurar la supervivencia y la seguridad, mientras que, el **Subsistema de dependencia**, desarrolla una conducta de colaboración con respuestas recíprocas. El **Subsistema de ingestión**, es el cumplimiento de la satisfacción del apetito. El **Subsistema de eliminación**, trata de la eliminación, considerando los aspectos biológicos, sociales y fisiológicos. El **Subsistema sexual**, cumple las funciones de procreación y la gratificación, el **Subsistema de realización**, controla el entorno con el aspecto de alcanzar el grado de superación y el **Subsistema agresión/protección**, se basa en proteger y conservar (48).

Los riesgos psicosociales pueden provocar una desviación en la salud en los profesionales de enfermería, a esto conocido como el estrés laboral, que afecta a su principal organismo y del cual desarrolla una resistencia natural a los factores negativos como la presión y esfuerzo que sobrepasa de la carga laboral. Por ello, se conceptualiza al estrés como un desequilibrio que adquiere el individuo, debido a la sobrecarga psicológica, del cual hace que la capacidad supere lo normal para conseguir resultados positivos, y al no lograr genera consecuencias negativas en la salud del individuo (49). Asimismo el autor Miralles, manifiesta que el estrés es una tensión que provoca reacciones negativas que conlleva a vincular los aspectos emocionales, cognitivos, fisiológicos y del mismo comportamiento de la persona, por ello, afecta al organismo, ya que, también genera ansiedad, depresión, tensión, y otros factores que se desarrolla dentro del mismo entorno laboral (50).

Desde otro punto de vista, el estrés laboral o riesgo psicosocial se identifica mediante la ansiedad, ya que al presentarse alto nivel, mayor es el riesgo de padecer afecciones psicosociales, por ello, se visualiza a los profesionales de enfermería si presenta síntomas físicos como, dolor de cabeza, aumento de tensión, sudoración o de modo psicológicos como la inseguridad, inferioridad, falta de sueño o apetito, estas causas se asocian directamente a la desempeño que el individuo pueda presentar (50).

Por ello, Bayés, expresa que el estrés presenta las siguientes características a nivel fisiológico se encuentra la sudoración, palpitaciones, temblor, molestias estomacales, tensión muscular, náuseas, entre otras. A nivel psicológico, se presenta mediante la preocupación, temor, inseguridades, pensamientos negativos, miedo entre otras que muestra las dificultades de la persona para tomar una decisión, ya que pierde el control de pensar, estudiar y concentrarse. Los síntomas conductuales también son presentados mediante el exceso de movimientos de manos, ansiedad por comer, beber y/o fumar, el tartamudeo es otro síntoma que puede ser diagnosticado en la persona con estrés (51).

Ivancevich y Matteson difieren que, "la excesiva responsabilidad y la dedicación a tareas extras afectan a la toma de decisiones ante una situación crítica" (52). Si bien es cierto, una de las causas que puede ocasionar un estrés laboral se debe a la carga excesiva de trabajo, que afecta de manera directa al sistema nervioso central, ya que desarrolla un desequilibrio mental, que conlleva consecuencias a nivel orgánico, por ello, la evaluación psicosocial es importante para determinar los factores que hacen que la persona pierda el desempeño. La principal causa del estrés laboral radica en la fuerte carga emocional, que a su vez está asociada a la elevada carga de trabajo, que también son causantes de las afecciones psicosomáticas que se traducen en enfermedades orgánicas, mentales y emocionales, pudiendo ocasionar la reducción del sistema inmunológico y exponer al individuo a ser víctima de otros tipos de afectaciones a su salud.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, el estrés laboral implica el desgaste mental y emocional, que generalmente se vincula a la responsabilidad del individuo en desempeñar los roles o funciones de manera óptimas, por lo que, el incremento de

este desequilibrio, se encuentra asociada a la presión de las horas de trabajo, responsabilidades extras, actitudes negativas entre compañeros o superiores, asimismo, a la dificultad de negarse a cambios de áreas de trabajo, o al déficit de oportunidades laborales que hace que el profesional acepte las condiciones sin reclamos por temor de ser despedido (52).

Es necesario describir los factores que influyen en el estrés laboral, por lo que se vincula al **exceso o falta de trabajo**, ya que, existe una sobrecarga de las actividades en el personal, así como también es el **tiempo insuficiente** para la ejecución del trabajo, donde no se dispone del tiempo adecuado para cumplir con lo asignado, el **desfase entre responsabilidades y derechos**, esto se refiere a la falta de autonomía ante una gran responsabilidad, **mala instrucción**, se basa a la poca claridad que se trasmite una función o actividad, **objetivos pocos claros**, **falta de apoyo**, se basa en la poca colaboración entre compañeros y la **falta de aprecio**, el reconocimiento es fundamental para un actividad bien realizada (53).

Además, el estrés laboral puede desarrollarse también a la **falta de oportunidades** que percibe de su lugar de trabajo, superiores o compañeros para satisfacer con sus propias necesidades (54), no obstante, la demanda psicológica de una persona que supera a lo normal, puede provocar sobreesfuerzos, desniveles psíquicos y otros aspectos que demanda mayor agilidad, rapidez y habilidad para lograr un resultado positivo.

Por su parte, dentro de los modelos teóricos con relación al estrés laboral, se describe la teoría de Demandas –Control de Karasek, donde sus principales dimensiones son las demandas laborales, nivel de control, apoyo social, otro modelo es la de Demerout y cols con la teoría de Demandas y recursos laborales, el cual se presenta por la alta demanda, recursos laborales y personales escasos. El modelo espiral de la Salud Ocupacional de Salanova y colegas, cuyas dimensiones trata de la sobrecarga laboral, presión temporal, diversidad de tarea, jornada excesiva y falta de autonomía (55).

Se estima que, la persona que padece de estrés laboral puede presentar síntomas de estreñimiento, sudoración, deshidratación, diarrea, palpitaciones consecutivas, entre otras, ya que esta afección influye en las emociones y en el estado anímico generado en el entorno, y que además, altera el comportamiento del individuo convirtiéndolo agresivo, malhumorada e irritable (56). Ante lo expuesto por el autor anterior, los síntomas descritos dependen mucho de la resistencia del organismo de la persona que puede afrontar al aumento de la carga laboral, por ello, esta afectación ocasiona daños severos a los individuos que presentan malnutrición o que posee otra enfermedad adicional que debilita las defensas del organismo. Asimismo, la personalidad de los profesionales contribuye a fortalecer esta afección, incluyendo los problemas familiares y personales que suman a estos síntomas.

El estrés laboral, además de ocasionar problemas de salud en el sistema nervioso y en los órganos hepáticos, también afecta el comportamiento del individuo, quien puede experimentar estados de ansiedad, irritación, depresión, los cuales pueden afectar las relaciones que mantienen con los demás empleados, incluso con sus propios familiares, por lo que sus efectos, pueden impactar en la productividad laboral (57). Por esta razón, es necesario que los empleadores puedan identificar los factores vinculados al exceso de carga laboral, que puede causar una desestabilización en el sistema nervioso central y generar ansiedad, depresión, a la masa laboral, como principal síntoma de esta enfermedad profesional denominada como estrés laboral. La literatura teórica destaca la inteligencia emocional como una opción efectiva para el enfrentamiento del estrés (58).

Como se puede apreciar, la inteligencia emocional puede ser utilizada como una herramienta de relajación, que puede actuar como un bálsamo que alivia los síntomas de la anti edad, depresión, irritación que ocasiona el estrés laboral en los empleados, manifestándose además que es muy importante, tener encuentros cercanos con la naturaleza para desintoxicar el organismo y reducir los niveles de estrés en el cuerpo humano (58).

Para la medición en base al instrumento de la OIT-OMS, se ha considerado las dimensiones de **Superiores/Recursos**, los cuales se basa a las necesidades del colaborador, mientras que, para la dimensión **Organización/equipo de trabajo**, concierne a la oportunidades de mejorar dentro de la institución y de optimizar las relaciones con las personas de mayor jerarquía (jefes y subordinados), la confiabilidad del instrumento se ha presentado en un 80% de efectividad (59).

La pandemia del covid 19 ha generado impactos negativos en la salud mental del personal de salud, quienes han experimentado el temor y la angustia al enfrentar directamente a la pandemia del covid 19, más aun cuando han tenido que observar la muerte de sus compañeros de trabajo, situación que ha incrementado los niveles de estrés laboral (60). A lo mencionado anteriormente, que de por sí, es motivo de gran preocupación, se debe añadir las dificultades que han tenido los miembros que forman parte del personal de salud, por causa del incumplimiento del pago mensual de su remuneraciones. Toda esta situación forma parte de los componentes asociados al estrés laboral, los cuales deben ser analizados de manera conveniente, cuando se analicen los resultados del presente investigativos. Con la aportación del análisis epistemológico, se puede señalar que la problemática planteada por la autora se relaciona con las vivencias del trabajo, los cuales causan enfermedades en los profesionales de salud, siendo estas repercusiones adversas que han sido señaladas por los mismos usuarios internos asistenciales del hospital. Considerando las evidencias teóricas y las aportaciones de otras investigaciones, se ha desarrollado el informe de investigación de la resiliencia y estrés laboral en tiempos de Covid 19 en usuarios internos asistenciales de un hospital, donde se considera la aplicación de instrumentos validados para las variables del tema, por medio de estas herramientas se efectuarán datos estadísticos que serán confrontados con los hallazgos de otros autores, con la finalidad de comprobar su relación con cada uno de las dimensiones, a esto se suma, la contribución de la teoría de enfermería de Dorothy Johnson, el cual, trata del sistema conductual, donde el paciente debe ser adaptado a la enfermedad (45). La contribución del estudio de Eugenio, su objetivo fue determinar la resiliencia y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud, bajo la metodología correlacional, descriptiva, de campo, cuantitativa con muestra de 150 profesionales. Se obtuvo datos

porcentuales, donde los profesionales presentaron alta resiliencia (57%), síndrome de Burnout se presenta en un 74%, cansancio emocional en un 48%, despersonalización baja del 45%, realización personal del 49% alta, mediante el chi cuadrado se obtuvo una resiliencia moderada (9).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se ha realizado bajo el enfoque la investigación cuantitativa dado que parte de la teoría para analizar el objeto de estudio y construir los instrumentos de recolección de datos, utilizando la medición y análisis estadístico para la verificación de hipótesis. (61)

Según el alcance, se trata de una investigación correlacional, dado que busca evidencia estadística que asocie las variables de estudio. Según la finalidad, se trata de un estudio de tipo básico, dado que permite reconocer aspectos de un hecho problema y crear una base de datos estadística del fenómeno en estudio para su análisis. (62)

Respecto al diseño de investigación se consideró no experimental, transversal y correlacional:

No experimental: Evita la manipulación deliberada de las variables, se desarrolla a través de la observación de fenómenos reales del contexto natural para luego analizarlos. (63)

Transversal: Analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra definido. (64)

Correlacional. dado que busca medir el grado de asociación entre las variables de estudio, cuyo esquema es el siguiente (65)

$$X_1 \quad - \quad Y_2$$

Dónde:

X1 : Medición de la variable Resiliencia ante el covid 19

- : Relación entre las variables

X2| : Medición de la variable Estrés laboral del personal de salud

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Resiliencia.

Definición conceptual: Capacidad de recuperarse de situaciones traumáticas extremas. Componente de la adecuada adaptación psicosocial y se asocia a la salud metal. (6)

Definición operacional: La variable será medida mediante las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Resiliencia de Connor – Davidson (CD-RISC) a través de las dimensiones que son: la persistencia, tenacidad y autoeficacia (ítems: 10-12, 16, 17, 23-25), control bajo presión (6, 7, 14, 15, 18, 19, 20), adaptabilidad y redes de apoyo (1, 2, 4, 5, 8), control y propósito (13, 21, 22) y espiritualidad, (3, 9).

Dimensiones

Las dimensiones que conforman el instrumento de Connor Davidson se basan en la **persistencia**, **tenacidad** y **autoeficacia**, se considera que las actitudes y estrategias favorecen a las circunstancias que provocan el estrés, además este factor engloba al desafío, compromiso y control, cada uno de ellos, encierra significados distintos donde el primero, permite a creer en la sabiduría y en la capacidad que tiene la persona para afrontar las tensiones o fracasos (45). El **control bajo presión**, se sujeta a que la superación ante la adversidad que se presenta va a depender de la experiencia ante el riesgo (44). La **adaptabilidad y redes de apoyo**, es considerada como los supervivientes antes los hechos riesgosos, debido a que presentó mayor capacidad de adaptabilidad y de recuperación ante el peligro, Connor manifiesta que la **espiritualidad** es la realidad profunda de la vida, donde se asocia el sentido y el vínculo, para generar la confianza entre compañeros. La validación del instrumento en varios estudios ha reflejado el 85% de confiabilidad (46)

Variable Dependiente: Estrés laboral.

Definición conceptual: La condición de un individuo, en el medio laboral bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición que pueden generar efectos negativos en el trabajador, porque ejercen una interrelación dinámica a través de percepciones y experiencias que influyen en la salud y el desempeño (66)

Definición operacional: Esta variable ha sido medida el cuestionario para medir el nivel de estrés laboral, el cual, consta de 25 ítems tipo likert o preguntas relacionada al estrés laboral, donde se enfatiza las dimensiones como: Superiores y Recursos y Organización y equipo de trabajo (59).

Dimensiones:

Para la medición en base al instrumento de la OIT-OMS, se ha considerado las dimensiones de **Superiores/Recursos**, los cuales se basa a las necesidades del colaborador, mientras que, para la dimensión **Organización/equipo de trabajo**, concierne a la oportunidades de mejorar dentro de la institución y de optimizar las relaciones con las personas de mayor jerarquía (jefes y subordinados), la confiabilidad del instrumento se ha presentado en un 80% de efectividad (59).

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández et al, (67) la población es “el conjunto de elementos que comparten similares características similares y hacen parte de un estudio”, para llevar a cabo el estudio se consideró una población de 100 usuarios internos asistenciales que laboran en el en el Hospital Básico de Salitre. Ecuador 2020, donde se incluye enfermeras, auxiliares y médicos residentes.

Al respecto Arias (68) define la muestra como “el subconjunto de elementos que se seleccionan dentro de un estudio con la finalidad de reducir la población inicial”, este mismo autor hace referencia a dos tipos de muestra: finita “en los casos que se conoce el total de elementos que intervienen” e infinita “cuando se desconoce el tamaño de la población”. Para este estudio se considera la muestra finita No probabilístico porque se conoce el número de involucrados que es de 100 usuarios internos asistenciales en el Hospital Básico de Salitre, quienes poseen las características indicadas para ser parte del estudio, favoreciendo la evaluación.

Los criterios de inclusión de la muestra de estudio son los siguientes: Personal de salud de guardia en el Hospital Básico de Salitre, que han autorizado su participación y firman el consentimiento informado para la aplicación del instrumento.

En la investigación se excluirá el personal de salud del Hospital Básico de Salitre, que no se encuentren de guardia y que no han consentido su participación en el proceso investigativo.

Para la determinación del muestreo se consideró el criterio de Hernández et al, (67), definido como “la colección de elementos que procesan la información buscada por el investigador, sobre la cual se trabajará”. Para lo cual se tomará la nómina del personal de guardia que es igual a 100 elementos.

Unidad muestral: Usuarios internos asistenciales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Debido a que la investigación es cuantitativa se ha considerado la técnica de la encuesta, la misma que según Rodríguez E., (69) es “una herramienta que permite la recolección de información sobre un determinado tema, para posteriormente proceder a generar una base de datos informativa para su análisis”. La encuesta es la técnica aplicada al personal de salud de guardia en el Hospital Básico de Salitre con la finalidad de recabar información sobre la resiliencia ante el covid 19 y el estrés laboral.

Instrumento

Como instrumento se aplica el cuestionario que es “el conjunto de preguntas sobre un hecho en estudio” (69). En este caso se consideró el cuestionario de preguntas cerradas, donde se identifican los principales aspectos a descubrir en el estudio como es la resiliencia y estrés laboral en tiempos de covid 19, 2020 que atraviesa el personal de salud de guardia en el Hospital Básico de Salitre, datos que luego serán tabulados para su mejor comprensión estadística. La validez del instrumento considera ítems relevantes que se encuentran sujetas a las dimensiones, indicadores y calificación acerca del cuestionario que será aplicado para la recolección de datos estadísticos. Así mismo, la confiabilidad de la herramienta aporta en un 98% debido a que son cuestionarios de teóricos relevantes y que han sido aplicados en varios estudios investigativo (Ver Anexo 5).

Cuestionario de resiliencia: Para medir la resiliencia del personal de salud se considera la Escala de Resiliencia de Connor – Davidson (CD-RISC), la misma que consta de 25 ítems, cuyas dimensiones son: Persistencia – tenacidad – autoeficacia, Control bajo presión, Adaptabilidad y redes de apoyo, Control y propósito, Espiritualidad. Valiéndose de una escala de calificación entre 1 y 7. Donde las puntuaciones de cada ítem se suman y se interpreta que, a mayor puntuación en cada dimensión, más indicadores de resiliencia muestra el individuo. (Ver sección anexos evidencia de validez y confiabilidad).

Cuestionario de estrés: Para medir el estrés del personal de salud se consideró el instrumento de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS; el mismo que fue sustentado por Ivancevich & Matteson, su aplicación se considera fácil porque puede ser autoadministrable, o aplicado de manera individual o grupal, el tiempo aproximado de aplicación es de 15 minutos, consta de 2 dimensiones la primera es Superiores y Recursos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24) y la segunda dimensión la Organización y equipo de trabajo (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25), para su calificación se ha considerado una escala de 1 a 7, donde 1 representa la menor afectación de estrés y 7 la condición de mayor estrés, este cuestionario se encuentra debidamente validado a través del método Alpha de Cronbach. Desde luego, para su interpretación se debe obtener la sumatoria por cada ítem del cuestionario, dando un valor total que permita indicar el nivel de estrés obtenido de cada persona. Los niveles de estrés se encuentran determinados por bajo nivel de estrés (<90,2), nivel intermedio (90,3 -117,2), estrés (117,3-153,2) y alto nivel de estrés (>153,3) (70)

3.5. Procedimientos

Para efectuar el procesamiento de recolección de la información se consideraron los siguientes pasos:

Autorización del Hospital Básico de Salitre.

Identificación de la problemática y de la población involucrada.

Diseño o selección del cuestionario para la recolección de información.

Aplicación de la encuesta a los involucrados.

Tabulación de los datos.

Ingreso de los hallazgos numéricos al Programa Microsoft Excel.

Diseño de tablas y figuras estadísticas.

Análisis e interpretación de los resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se ha considerado los resultados obtenidos de manera sistemática y organizada, considerando los hallazgos reales, de manera que se cumple con el estudio a nivel descriptivo e inferencial, ya que se trabajó en base a

la población identificada y se realizaron los análisis respectivos del resultado generado posterior a la tabulación.

Primero se efectuó la revisión crítica de cada uno de los instrumentos seleccionados para el desarrollo del estudio, efectuando la verificación de su validación y examinando su aplicación y codificación de manera que cumpla con los parámetros que exige la relación existente entre la resiliencia y el estrés del personal de salud del hospital, para la elaboración de la matriz de operacionalización de variables.

Una vez seleccionado el cuestionario se procedió a solicitar su respectiva validación por los expertos calculando su confiabilidad mediante el desarrollo de la muestra piloto, considerando los programas estadísticos y Microsoft Excel, los mismos que permiten el análisis descriptivo que permitió conocer frecuencias, porcentajes, promedios y desviación estándar de cada variable y las respectivas dimensiones de los cuestionarios.

Para el análisis correlacional, de la misma manera se empleó los programas del paquete de utilitarios estadísticos. Primero se determinó la prueba de normalidad mediante el coeficiente de Kolmogorov Smirnov, y dado que la distribución de los puntajes fue no normal, se empleó un estadígrafo no paramétrico, el cual fue el coeficiente de correlación de Spearman, para la comprobación de las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación en salud se encuentra sujeta al uso de modelos éticos legalmente establecidos como el consentimiento informado que busca “promover y asegurar el respeto de las condiciones de todos los seres humanos para la protección de su salud y el cumplimiento de sus derechos individuales” (71)

De esta manera se ha considerado asumir y aplicar los principios éticos de credibilidad y confiabilidad, por lo tanto este estudio cuantitativo que está ligado a la rama de la salud busca la protección de la intimidad de los sujetos involucrados y la confidencialidad de la información indicada, contando con el consentimiento de los participantes previo a la aplicación del instrumento de recolección de datos para determinar la resiliencia y estrés laboral en tiempos de covid 19 en el personal de salud de guardia en el Hospital Básico.

Para la autorización de los participantes, se procede a entregar de manera directa personalmente o vía email, los consentimientos informados al personal de salud de guardia del Hospital Básico de Salitre, solicitando su respectiva revisión y aprobación mediante la firma de los mismos, para proceder a aplicar el instrumento a cada colaborador, de manera que se asegure la confidencialidad de sus respuestas y la no vulneración de los hallazgos descritos por cada uno de los informantes, garantizando un proceso ético y legal.

IV. RESULTADOS

4.1 Bondad de ajuste

Tabla 1 Prueba de normalidad de resiliencia y estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Resiliencia	.143	100	.000
Autoeficacia	.125	100	.001
Bajo Presión	.182	100	.000
Adaptabilidad	.217	100	.000
Control y Propósito	.239	100	.000
Espiritualidad	.198	100	.000
Estrés Laboral	.128	100	.000
Superiores	.122	100	.001
Recursos	.222	100	.000
Equipo De Trabajo	.147	100	.000
Organización	.173	100	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

P-valor > α Aceptar H0= Los datos tienen una distribución normal.

P-valor < α Aceptar H1= Los datos No tienen una distribución normal.

Interpretación:

En la tabla 1, se dio a conocer la prueba de normalidad de los puntajes obtenidos en resiliencia y estrés laboral, la cual todas tienen un p-valor de $0.0 < \alpha$ (0.01). Por lo tanto, se debe aplicar un estadígrafo no paramétrico con el propósito de establecer la correlación de dichas variables del estudio, el cual se utilizó el Rho de Spearman.

4.2 Análisis inferencial

Objetivo general: Determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en personal asistencial del Hospital de Salitre, en tiempos de covid 19.

Tabla 2 Relación entre resiliencia y estrés laboral en personal asistencial.

		Resiliencia
Estrés laboral	Rho	-.89**
	Sig. (bilateral)	<.000
	<i>d</i>	Grande
	1-β	.99
	N	100

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; *d*: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística; ** $p < .01$.

Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y estrés laboral en personal asistencial del Hospital de Salitre en tiempos de covid 19.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre resiliencia y estrés laboral en personal asistencial del Hospital de Salitre en tiempos de covid 19.

- Si $p < .01$: Se rechaza la hipótesis nula
- Si $p > .01$: Se acepta la hipótesis nula

Interpretación

En la tabla 2, se observa que en el análisis correlacional entre resiliencia y estrés laboral en personal asistencial del hospital de Salitres, en tiempos de Covid, se encontró un p-valor $< .01$; en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que, existe relación estadísticamente significativa inversa con tamaño del efecto grande (Rho= -.89, $p < .01$) entre resiliencia y estrés laboral en personal asistencial, es decir que, a mayor resiliencia, menor estrés laboral.

Primer objetivo específico: Definir la relación entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales y el estrés laboral, en tiempos de covid – 19, 2020 considerando su capacidad de persistencia-tenacidad-autoeficacia.

Tabla 3 Relación entre persistencia-tenacidad-autoeficacia y estrés laboral en usuarios internos asistenciales del Hospital de Salitre, en tiempos de covid 19,2020.

		Pesistencia
Estrés laboral	Rho	-.841**
	Sig. (bilateral)	<.000
	<i>d</i>	Grande
	1-β	.99
	N	100

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; *d*: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística; ** $p < .01$

Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre persistencia-tenacidad-autoeficacia y estrés laboral en personal asistencial.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre persistencia-tenacidad-autoeficacia y estrés laboral en personal asistencial.

- Si $p < .01$: Se rechaza la hipótesis nula
- Si $p > .01$: Se acepta la hipótesis nula

Interpretación

En la tabla 3, se observa que en el análisis correlacional entre persistencia-tenacidad-autoeficacia y estrés laboral en personal asistencial del hospital de Salitre, en tiempos de Covid 19, 2020, se encontró un p -valor $< .01$; en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que, existe relación estadísticamente significativa inversa con tamaño del efecto grande (Rho= $-.84$, $p < .01$) entre persistencia-tenacidad-autoeficacia y estrés laboral en personal asistencial, es decir que, a mayor persistencia-tenacidad-autoeficacia, menor estrés laboral.

Segundo objetivo específico: Definir la relación entre la resiliencia del personal asistencial y el estrés laboral en tiempos de covid – 19, 2020 considerando su capacidad de control bajo presión.

Tabla 4 Relación entre el control bajo presión y el estrés laboral en usuarios internos asistenciales del Hospital de Salitre, en tiempos de covid 19,2020.

		Control bajo presión
Estrés laboral	Rho	-.130**
	Sig. (bilateral)	<.199
	<i>d</i>	Mediano
	1-β	.801
	N	100

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; *d*: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística; ***p* < .01.

Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre el control bajo presión y el estrés laboral en personal asistencial.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el control bajo presión y el estrés laboral en personal asistencial.

- Si $p < .01$: Se rechaza la hipótesis nula
- Si $p > .01$: Se acepta la hipótesis nula

Interpretación

En la tabla 4, se observa que en el análisis correlacional entre control bajo presión y el estrés laboral del personal asistencial del hospital de Salitre, en tiempos de Covid, se encontró un *p*-valor > .01; en tal sentido, se acepta la hipótesis nula, lo cual significa que, no existe relación estadísticamente significativa (Rho= -.130, $p > .01$) entre el control bajo presión y el estrés laboral en personal asistencial, es decir que, el estrés laboral puede variar independientemente de si el usuario asistencial, puede controlar o no la presión laboral

Tercer objetivo específico: Establecer la relación entre la resiliencia de los usuarios internos asistenciales y el estrés laboral, en tiempos de covid – 19,2020, considerando la capacidad de adaptación y formación de redes de apoyo.

Tabla 5 Relación entre adaptación-redes de apoyo y estrés laboral, en usuarios internos asistenciales del Hospital Básico de Salitre, en tiempos de covid 19,2020.

		Adaptación – redes de apoyo
Estrés laboral	Rho	-.914**
	Sig. (bilateral)	<.000
	<i>d</i>	Grande
	1-β	.99
	N	100

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; *d*: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística; ***p* < .01.

Prueba de Hipótesis

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre la adaptabilidad-redes de apoyo y el estrés laboral en personal asistencial.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la adaptabilidad-redes de apoyo y el estrés laboral en personal asistencial.

- Si $p < .01$: Se rechaza la hipótesis nula
- Si $p > .01$: Se acepta la hipótesis nula

Interpretación

En la tabla 5, se observa que en el análisis correlacional entre adaptación-redes de apoyo y estrés laboral en personal asistencial del hospital de Salitre, en tiempos de Covid 19,2020, se encontró un *p*-valor < .01; en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que, existe relación estadísticamente significativa inversa con tamaño del efecto grande (Rho= -.91, $p < .01$) entre adaptación-redes de apoyo y estrés laboral en personal asistencial, es decir que, a mayor adaptación-apoyo, menor estrés laboral.

4.3 Análisis descriptivo

Primer Objetivo Específico: Definir la resiliencia de los usuarios internos asistenciales al estrés laboral causado por las relaciones con sus superiores, en tiempos de covid – 19,2020, considerando su capacidad de persistencia-tenacidad-autoeficacia.

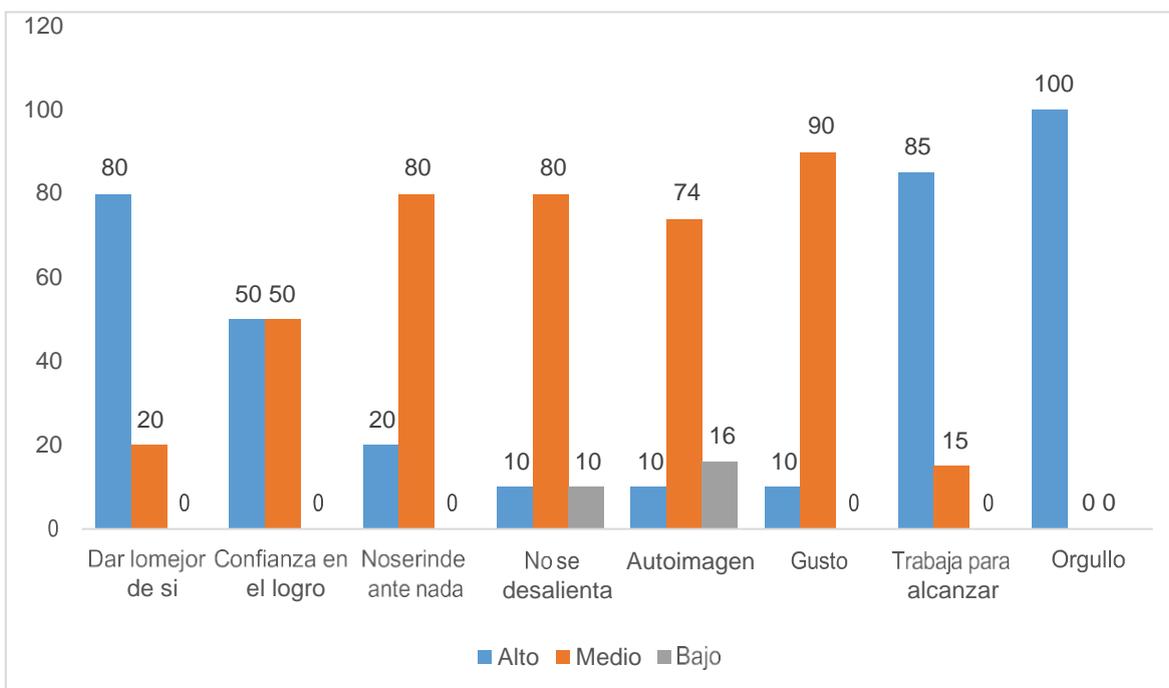


Figura 1. Persistencia-tenacidad-autoeficacia.

Interpretación:

De acuerdo a la información presentada en la figura se puede observar que los usuarios internos asistenciales presentan un nivel de persistencia-tenacidad-autoeficacia alto porque dan todo de sí en el desempeño de sus funciones, trabajan para alcanzar sus objetivos y se sienten orgullosos de la labor de su profesión, también se observó un nivel de persistencia-tenacidad-autoeficacia medio demostrando confianza en el logro de sus objetivos, no se rinde ante nada, no se desalienta, cuidan de su autoimagen y sienten gusto moderado en su puesto de trabajo.

Con estos hallazgos se demuestra que la muestra seleccionada presenta un nivel medio de resiliencia con relación al componente persistencia-tenacidad-autoeficacia, lo cual demuestra que los usuarios internos asistenciales en ocasiones pueden presentar actitudes que favorecen a la presencia de estrés en el cumplimiento de sus labores.

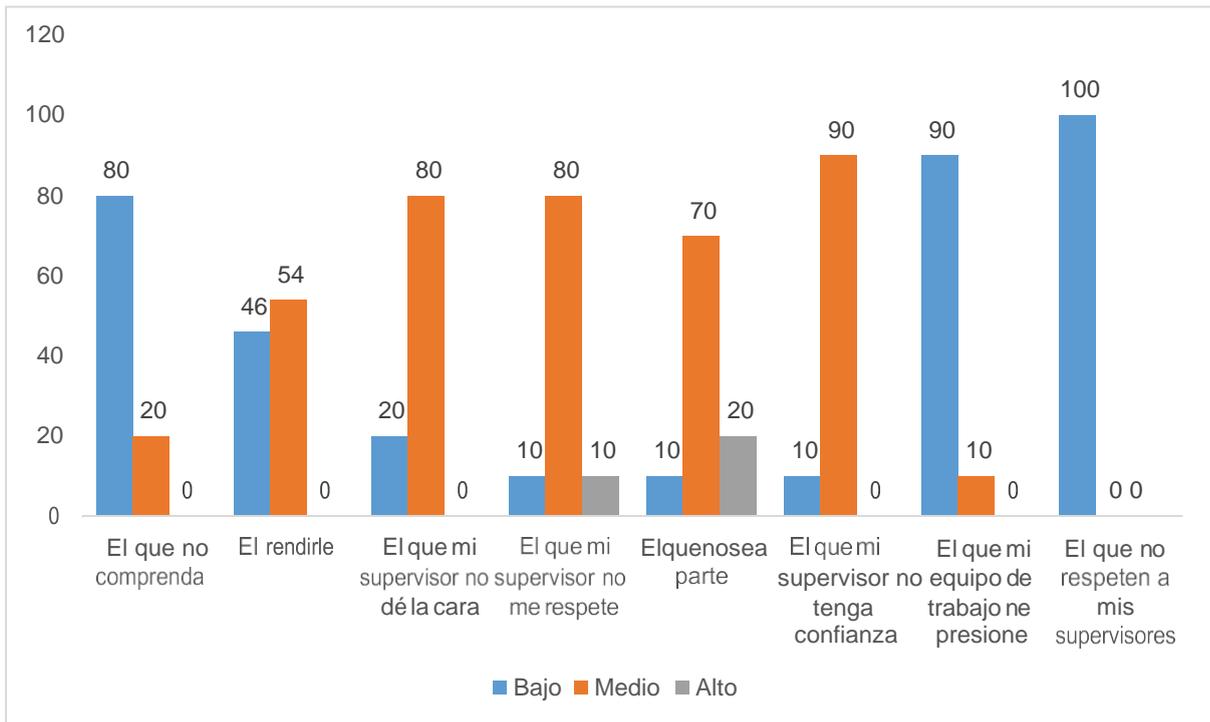


Figura 2. Estrés con los superiores.

Interpretación:

En la figura se observa que los usuarios internos asistenciales presentan un nivel de estrés medio con relación a la presión de los superiores para no rendirse en el cumplimiento de las jornadas de trabajo, la falta de responsabilidad y respeto del supervisor ante determinados acontecimientos, además de la falta confianza de parte del supervisor.

Mediante los resultados obtenidos se determina que los usuarios internos asistenciales han experimentado en algún momento de sus funciones un nivel medio de estrés ocasionado por la presión ejercida por sus superiores, sin embargo tratan de manejar las situaciones a través de la resiliencia.

Segundo Objetivo Específico: Definir la resiliencia de los usuarios internos asistenciales al estrés laboral causado por las limitaciones de los recursos, en tiempos de covid – 19,2020, considerando su capacidad de control bajo presión.

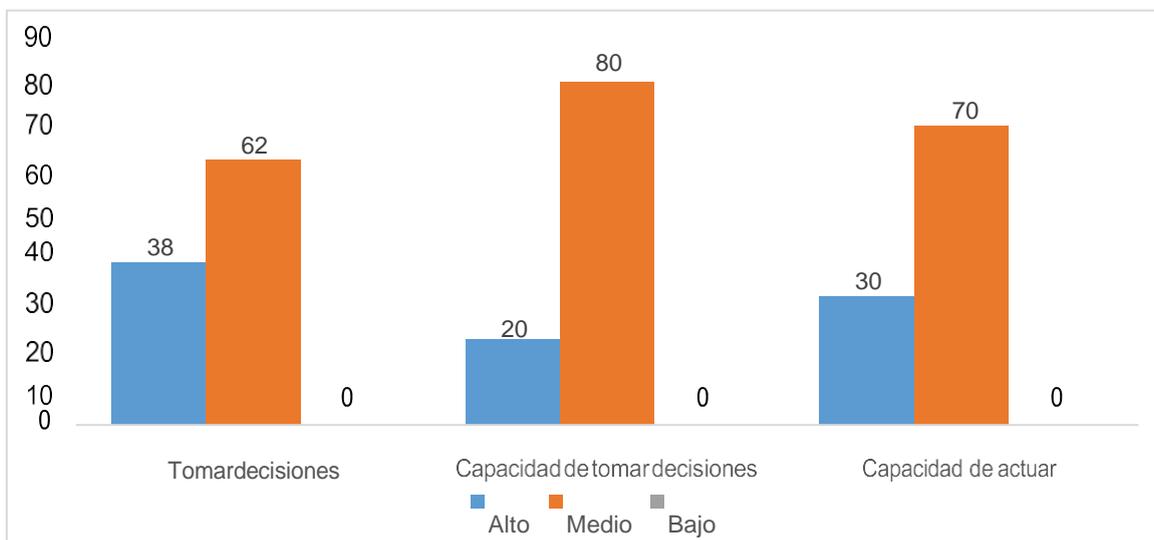


Figura 3. Control bajo presión.

Interpretación:

Respecto a los hallazgos expuestos en la figura se puede observar que los usuarios internos asistenciales presentan un nivel medio de resiliencia con relación al componente de control bajo presión, donde más de la mitad de los participantes tienen la capacidad de tomar decisiones y de actuar en su área de trabajo.

Estos hallazgos demuestran que la muestra seleccionada presenta un nivel medio de resiliencia con relación al componente control bajo presión, lo cual es un aspecto positivo, porque a mayor resiliencia menor será la predisposición a sufrir de estrés laboral por limitaciones de recursos, lo que favorece el ambiente laboral y la calidad de la atención al paciente, en tiempos de covid – 19,2020.

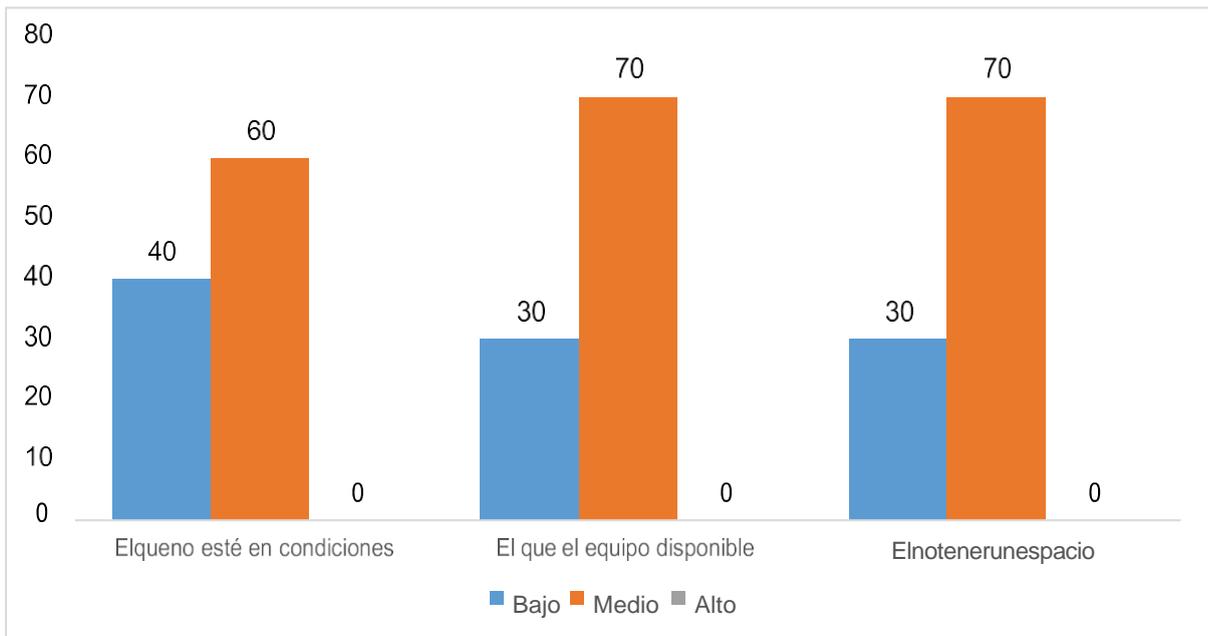


Figura 4. Estrés por limitaciones de recursos.

Interpretación:

En la figura descrita se observa que los usuarios internos asistenciales presentan un nivel medio de estrés ocasionado por las limitaciones de los recursos para cumplir con sus actividades laborales representadas, donde más del 50% de profesionales tiene limitaciones para cumplir con sus actividades porque los recursos no están en las condiciones necesarias, el equipo no está disponible o por falta de espacio.

Con esto se demuestra que la muestra involucrada en el estudio presenta un nivel medio de estrés ocasionado por las limitaciones en cuanto a los recursos, lo cual se manifiesta en el desarrollo de las funciones de parte del personal.

Tercer Objetivo Específico: Establecer la resiliencia de los usuarios internos asistenciales al estrés laboral causado por las relaciones con el equipo de trabajo, en tiempos de covid – 19,2020, considerando la capacidad de adaptación y formación de redes de apoyo.

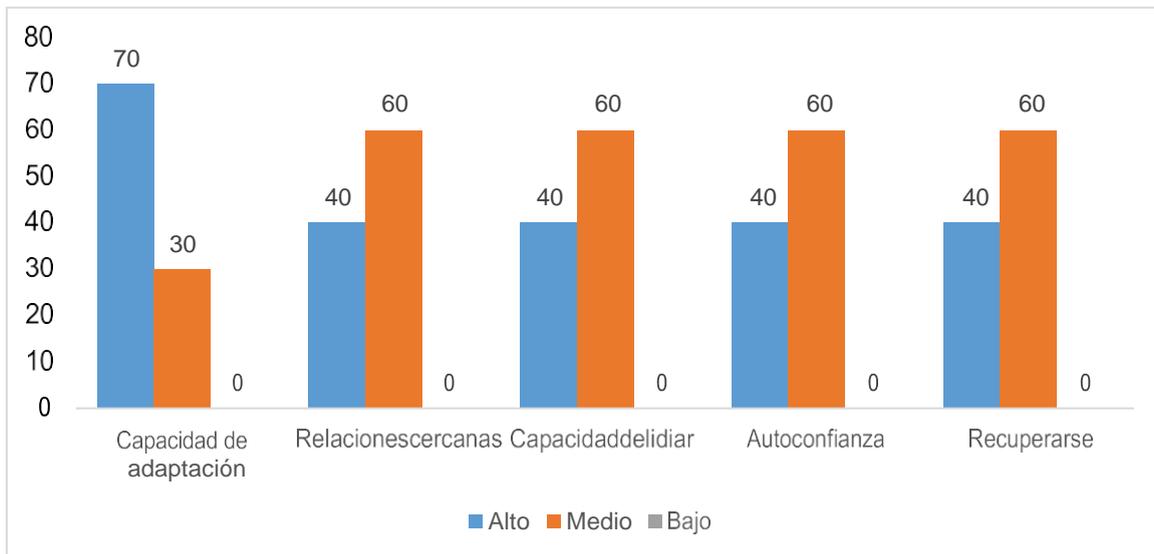


Figura 5. Adaptabilidad y redes de apoyo.

Interpretación:

En la figura mostrada se puede observar que los usuarios internos asistenciales presentan un nivel alto de resiliencia por su capacidad de adaptación, sin embargo en el resto de elementos de la dimensión se puede observar un nivel de resiliencia medio con relación a las relaciones cercanas, la capacidad para lidiar con el equipo de trabajo, la autoconfianza y la capacidad para recuperarse luego de situaciones estresoras.

Mediante estos hallazgos se demuestra que la muestra de estudio presenta un nivel medio de resiliencia con relación al componente en análisis, por lo tanto, existe limitaciones en cuanto a la adaptabilidad del personal y el apoyo recibido, para el manejo de sus capacidades con relación al equipo de trabajo o trabajo en equipo.

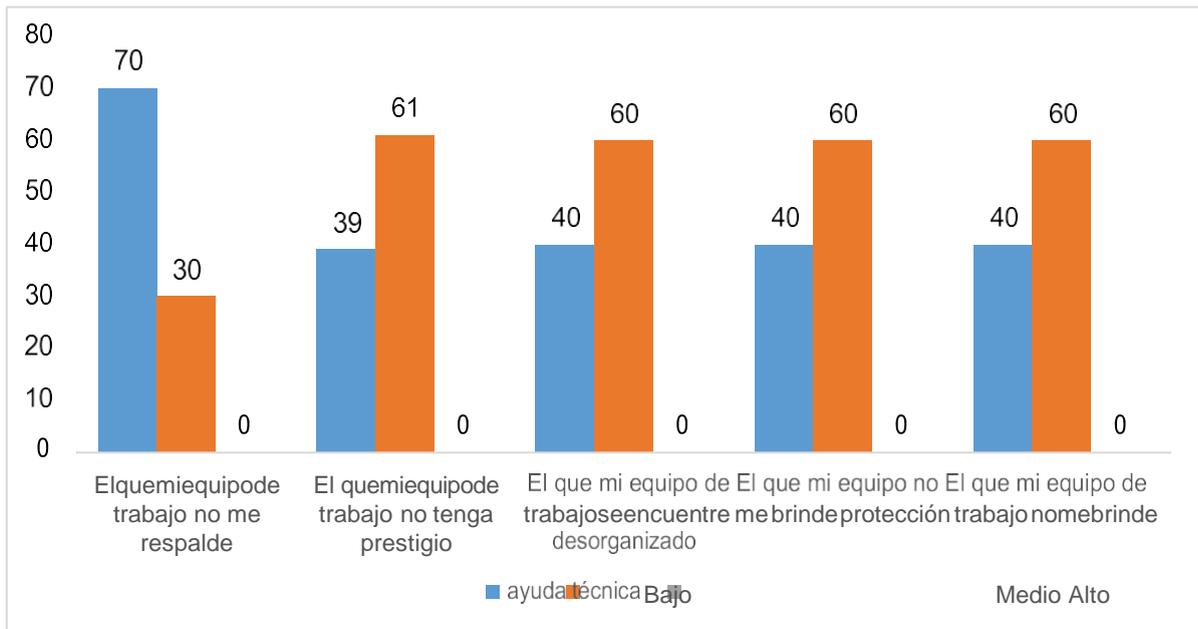


Figura 6. Estrés con equipo de trabajo.

Interpretación:

Según la figura presentada se puede deducir que los usuarios internos asistenciales presentan un nivel de estrés medio, demostrando que más de la mitad de los profesionales sienten que el equipo de trabajo presenta limitaciones en cuanto al prestigio de su labor, la existencia de desorganización del área de trabajo, la falta de protección de los superiores y la escasa ayuda técnica recibida para cumplir con las labores.

Con esto se demuestra que la muestra de estudio presenta en algunos casos situaciones negativas con relación al equipo de trabajo, por diferencias en determinadas situaciones del ámbito laboral, sin embargo las pueden hacer frente a través de la comunicación asertiva que desarrollan mediante la resiliencia para superar conflictos.

V. DISCUSIÓN

En primer lugar, se realizó el tratamiento del objetivo general, el cual buscaba encontrar la relación existente entre el grado de resiliencia adoptado por el personal de salud y el nivel de estrés laboral que experimentaron estos profesionales, durante la atención a pacientes diagnosticados o no con Covid – 19,2020, en la institución hospitalaria donde se delimitó la investigación de campo, desde el marzo del 2020 hasta la fecha actual.

Al respecto, los resultados obtenidos en el estudio de campo, evidenciaron un coeficiente de correlación Spearman ($Rho = -.89$; $p < .01$) que demostró la correlación inversa de las variables resiliencia y estrés laboral experimentado por el personal de salud durante la atención a pacientes diagnosticados o no con Covid – 19,2020 ,durante el periodo de estudio, demostrando que en efecto, a mayor resiliencia del personal de salud, menor estrés laboral en tiempos de covid – 19,2020 y viceversa. Para realizar la contrastación de estos criterios, se expusieron los resultados del estudio de Navarro; (2017), quien en su tesis titulada “*Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora*”, llegó a la conclusión que, la resiliencia y los factores estresores se vinculan con un resultado alto y significativo, donde el Rho de Spearman obtuvo el ,724, aceptando la hipótesis alternativa, donde se enmarca la relación de ambas variables (p. 4), mostrando además que, los aspectos estresores fueron medios (45%) y alto de 54%, cuyas dimensiones fueron ambiente físico alto (74%), psicológico (53%), social (58%), resiliencia del 40% (26).

Ante ello, se destaca como soporte teórico que, la resiliencia no es nada más que la capacidad de adaptarse a mantener un equilibrio ante situaciones de adversidad, así como también puede ser referido a la capacidad de una persona para transformar la situación adversa en algo positivo (32). Por consiguiente, la resiliencia puede transformarse en una herramienta para el afrontamiento de los eventos estresantes, especialmente para que el personal de salud pueda desempeñarse adecuadamente en un entorno hostil (39), más aún porque la crisis del sistema sanitario se agravó por la pandemia del covid – 19.

Sin duda alguna, los usuarios internos asistenciales que fortalecieron su grado de resiliencia en la atención sanitaria a los pacientes diagnosticados con covid – 19 y

otras enfermedades, durante el periodo que ha durante la emergencia sanitaria decretada por la pandemia actual que azota al país y al mundo entero, pudieron minimizar el impacto del estrés laboral ocasionado por el temor, las limitaciones y las dudas con relación a la infección por coronavirus. No obstante, es necesario que el análisis de la hipótesis general y sus hallazgos, sea verificado también, a través de la correlación entre las dimensiones de las variables pertinentes a la resiliencia y al estrés laboral, considerando para el efecto, las hipótesis específicas que fueron planteadas al inicio de la presente investigación.

En segundo lugar, se realizó el tratamiento del primer objetivo específico, el cual buscaba encontrar la relación existente entre el grado de persistencia – tenacidad – autoeficacia adoptado por el personal de salud y el nivel de estrés laboral en las relaciones del personal con sus superiores, durante la atención a pacientes diagnosticados o no con Covid – 19, en la institución hospitalaria donde se delimitó la investigación de campo, desde el marzo del 2020 hasta la fecha actual.

El resultado obtenido indicó un alto nivel de correlación inversa entre la dimensión persistencia – tenacidad – autoeficacia perteneciente a la variable resiliencia, con la dimensión del estrés laboral ocasionado por las relaciones del personal de salud con los superiores, respaldada por un coeficiente de correlación Spearman ($Rho = -.84$; $p < .01$), que denota claramente esta correlación significativa, demostrando estos resultados que, a mayor grado de persistencia – tenacidad – autoeficacia que adopte el personal de salud, puede minimizar el impacto del estrés laboral ocasionado por las relaciones del personal de salud con los superiores, en tiempos de la pandemia Covid – 19, 2020.

Para realizar la contrastación de estos hallazgos, los mismos se corroboran con los resultados obtenidos en el estudio de Rodríguez; y Ortunio; (2020), quienes en su artículo titulado “*Resiliencia en trabajadores de la salud de una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos*”, determinaron un nivel de persistencia, tenacidad, autoeficacia, que se encontraba de medio hacia alto, lo que facilitó el control del estrés laboral por parte del personal de salud incorporado en la institución hospitalaria donde se llevó a cabo el estudio, especialmente en las relaciones con sus superiores, uno de los puntos esenciales en la atención en cualquier área crítica hospitalaria, como es el caso de las unidades que atendieron a los pacientes diagnosticados con covid – 19, en el año 2020 (10).

El soporte teórico para el análisis de este resultado, ha sido realizado desde la óptica de que la persistencia – tenacidad – autoeficacia, permite afrontar las tensiones o fracasos de la cotidianidad, debido al compromiso del individuo en sentir que forma parte de la situación, que a pesar de no ser favorable, trata de ejercer control para impulsar las oportunidades adversas, manteniéndose con el mismo entusiasmo para lograr el objetivo anhelado (45).

Por este motivo, la dimensión inherente a la persistencia – autoeficacia – tenacidad, puede minimizar el estrés que puede sufrir el personal de salud, cuando se somete a tratos discriminatorios, inadecuados o equivocados, por parte de sus superiores, quienes también afrontan la ansiedad por causa de la pandemia y están propensos a los conflictos y al fomento de la tensión, como consecuencia de los problemas que ha generado la aparición del covid – 19, en el sector hospitalario.

Lo descrito en el párrafo anterior, demuestra fehacientemente que, los miembros del personal de salud que fortalecieron su capacidad de persistencia – tenacidad – autoeficacia en la atención sanitaria, pudieron minimizar el impacto de las relaciones no adecuadas que mantuvieron con sus superiores, especialmente en el contexto de la pandemia del Covid – 19,2020, que afectó a todo el sistema de salud nacional, generando conflictos por acumulación de pacientes, colapso hospitalario, limitaciones de recursos, además de los temores propios ocasionados por la pandemia.

Prosiguiendo con el análisis de los resultados del estudio, se ha efectuado la discusión de los hallazgos del segundo objetivo específico, que realizó el tratamiento de la relación existente entre las dimensiones de control bajo presión y estrés experimentado por el personal de salud, debido a las limitaciones de recursos, pertenecientes a las variables de resiliencia y estrés laboral, respectivamente.

El resultado obtenido indicó que no hay de correlación entre la dimensión control bajo presión, perteneciente a la variable resiliencia, con la dimensión del estrés laboral ocasionado por las limitaciones de recursos para hacer frente a la pandemia del covid – 19,2020 respaldada por un coeficiente de correlación Spearman ($Rho = -.13$; $p > .80$), que denota claramente la independencia de las variables, demostrando estos resultados que, el grado de control bajo presión del personal de

salud es independiente del nivel de estrés laboral experimentados por los usuarios internos.

Para realizar la contrastación de estos hallazgos, se estima más bien una oposición de los mismos, con los resultados obtenidos en el estudio de Reyes; Rodríguez; López, Guzmán; y Alonso; (2018), quienes en su artículo titulado “*Estrés laboral, resiliencia y consumo en trabajadores*”, calificaron con nivel moderado el nivel de control bajo presión que tuvo el personal de salud inmerso en la investigación, lo cual generó un menor impacto del estrés laboral en la muestra seleccionada (10). El soporte teórico para el análisis de este resultado, ha sido realizado desde la óptica de que el control bajo presión, es otra dimensión que se encuentra considerada dentro de la resiliencia, por ello, se sujeta a que la superación ante la adversidad que se presenta va a depender de la experiencia ante el riesgo. A pesar del resultado de independencia de las variables, obtenido en este objetivo específico, las estrategias que se desarrollen para el control bajo presión, van permitir la recuperación de la capacidad del personal de salud, para resolver los problemas ante cualquier situación crítica (44).

Por este motivo, a pesar del resultado adverso de este objetivo específico, la dimensión inherente al control bajo presión, puede minimizar el estrés que puede sufrir el personal de salud, sobre todo cuando se encuentran con limitaciones de recursos, ya sea de tipo físico, materiales o inclusive humanos, reconociendo que esta adversidad puede generar serios conflictos en la atención sanitaria, además que esta problemática ha surgido como consecuencia de la aglomeración y el colapso del sistema de salud, desde la aparición del covid – 19 en la localidad, en el país y en el mundo entero.

Continuando con el análisis de los resultados de la investigación de campo, se ha efectuado la discusión de los hallazgos del tercer objetivo específico, que realizó el tratamiento de la relación existente entre las dimensiones de adaptabilidad – redes de apoyo y el estrés experimentado por el personal de salud en las relaciones con el equipo de trabajo, pertenecientes a las variables de resiliencia y estrés laboral, respectivamente.

Como resultado más relevante, se pudo evidenciar un alto nivel de correlación inversa entre la dimensión adaptabilidad – redes de apoyo perteneciente a la variable resiliencia, con la dimensión del estrés laboral ocasionado por las

relaciones del personal de salud con los demás miembros que forman parte del equipo de trabajo, respaldada por un coeficiente de correlación Spearman ($Rho = .91$; $p < .01$), que denota claramente esta correlación significativa, demostrando estos resultados que, el grado de adaptación del personal de salud que haya conformado una red de apoyo, puede minimizar el impacto del estrés laboral.

Para realizar la contrastación de estos hallazgos, los mismos se corroboraron con los resultados obtenidos en el estudio de Eugenio; (2017), quien en su tesis titulada “la resiliencia y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud”, llegó a la conclusión que, la resiliencia mantuvo una correlación moderada con los síntomas del síndrome de Burnout, estableciendo un coeficiente de Spearman de ,829, indicando además que, los profesionales presentaron alta resiliencia (57%), adaptación en 60%, mientras que los síntomas del síndrome de Burnout se situaron en 54% en promedio (9).

El soporte teórico del análisis de este resultado, ha sido realizado desde la óptica de que la adaptabilidad – redes de apoyo, permite que el personal de salud pueda fortalecerse individualmente, favoreciendo su bienestar psicológico y comprometiéndose con sus desafíos, porque se puede adaptar con facilidad a las situaciones adversas, para dar solución a las mismas y recibir apoyo inmediato de su equipo de trabajo (45).

Por este motivo, la dimensión inherente a la adaptabilidad – redes de apoyo, puede minimizar el estrés que puede sufrir el personal de salud, cuando se somete a tratos inadecuados por parte de los miembros de su equipo de trabajo, quienes también afrontan la ansiedad generada por la pandemia, encontrándose propensos a los conflictos y al fomento de una mayor tensión, adicional a la que existe como consecuencia de la aparición del covid – 19, en el sector hospitalario, significando ello, que la adaptación de los profesionales en mención, a las nuevas condiciones de trabajo del año 2020, puede ser una herramienta eficaz para reducir el estrés laboral.

Los hallazgos antes mencionados, demuestran concretamente que, los miembros del personal de salud que fortalecieron su capacidad de adaptación y formaron redes de apoyo, pudieron minimizar el impacto de las relaciones no adecuadas que mantuvieron con los miembros de sus equipos de trabajo, especialmente en el

contexto de la pandemia del Covid – 19,2020 que afectó a todo el sistema de salud nacional, desde marzo del 2020.

De esta manera, existe una sincronía entre los resultados de las dimensiones de las variables en estudio, pertinentes a la resiliencia y el estrés laboral, demostrando correlación significativa en todos los casos

VI. CONCLUSIÓN

1. Se evidenció una relación inversa entre las variables del estudio, demostrándose que a mayor grado de resiliencia menor nivel de estrés, y viceversa, del personal de salud de guardia en el Hospital Básico de Salitre, en tiempos de covid 19 ($Rho = -.89$; $p < .01$).
2. Se evidenció una relación inversa entre las variables del estudio, demostrándose que a mayor capacidad de persistencia-tenacidad-autoeficacia, mayor resistencia al estrés laboral por parte del personal de salud, en las relaciones con sus superiores, en tiempos de covid – 19,2020 ($Rho = -.84$; $p < .01$).
3. Se evidenció la independencia de las variables del estudio, demostrándose que la capacidad de control bajo presión, no influye en la resistencia al estrés laboral por parte del personal de salud, en tiempos de covid – 19,2020 ($Rho = -.13$; $p > .80$).
4. Se evidenció una relación inversa entre las variables del estudio, demostrándose que a mayor capacidad de adaptación y formación de redes de apoyo, mayor resistencia al estrés laboral por parte del personal de salud, en las relaciones con el equipo de trabajo, en tiempos de covid – 19,2020 ($Rho = -.91$; $p < .01$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se realicen mayores investigaciones que puedan medir el grado de resiliencia y su impacto sobre el estrés laboral en el personal de salud, con gran precisión, considerando otras áreas hospitalarias y diversas enfermedades, además del covid – 19.
2. Se sugiere que los directivos del establecimiento de salud, planifiquen y ejecuten un programa de capacitación del talento humano, para fortalecer el nivel de persistencia-tenacidad-autoeficacia, que pueda tener un impacto positivo en la actitud del personal de salud, sobretodo, en las relaciones con sus superiores.
3. Se recomienda a la entidad hospitalaria, la implementación de un plan de mejora continua para el fortalecimiento del grado de resiliencia del personal de salud, como una herramienta para trabajar eficientemente bajo presión y afrontar eficazmente el estrés laboral causado por las limitaciones de recursos, en tiempos de covid – 19,2020.
4. Es recomendable que las autoridades del establecimiento de salud, planifiquen y ejecuten estrategias de motivación para todo el personal de salud, para potenciar su adaptación al medio laboral, a través de la formación de equipos de trabajo autodirigidos que puedan actuar a modo de redes de apoyo, para garantizar mayor resistencia al estrés laboral por parte del personal de salud, en las relaciones con los demás miembros que forman parte del equipo de trabajo.

REFERENCIAS

5. Abraham, A. (2019). *El Enseñante es también una persona*. Barcelona: Gedisa.
6. Acevedo, I. (Enero de 2017). Aspectos éticos en la investigación científica. *Scielo*, 8(1).
7. Aranda, A. (2019). Relación entre factores personales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del hospital. 1(1).
8. Arias, F. (2016). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires: Cuarta Edición, Editorial Depalma.
9. Arriagada, F., & Jara, P. (2017). Resilience as a strategy for nursing practice. 1(1).
10. Arrogante, O. (2018). IV Congreso Virtual Internacional de Enfermería en Salud Mental. *Index de Enfermería*, 232-235.
11. Barea, A. (2018). *Análisis modelo teóricos estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario*. España: Universitat Jaume I: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178256/TFM_2018_Barea_MolesAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
12. Barnet, S., Arbónes, M., Pérez, S., & Guerra, M. (Diciembre de 2017). Investigación descriptiva. *Scielo*, 15(2).
13. Bayés, R. (2019). *Psicología y Medicina* (Septima ed.). (Fontanella., Ed.) Barcelona: Editorial Fontanella.
14. Beckman, H. (2018). The role of medical culture in the journey to resilience. *Academic Medicine*, 7-102.
15. Beresin, E., Milligan, V., Tracey, A., & Balon. (2018). A critical Deficiency in Resilience Education and Training. *Physician Wellbeing* , 9-12.
16. Broche, Y., Blanco, Y., & Rodríguez, B. (2019). *Escala de Resiliencia de Conno-Davidson*. España: Osborn.
17. Bueno, M., & Barrientos, , S. (2020). Cuidar al que cuidad: el impacto emocional de la pandemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionalles de la salud. *Elsevier*, 3(5), 1-5.

18. Cabanyes, J. (Diciembre de 2017). Resiliencia: una aproximación al concepto. *ELSEVIER*, 3(4).
19. Caro, P., & Rodríguez, B. (2018). Potencialidades de la resiliencia para los profesionales de Enfermería. *Index de Enfermería*, 27(2).
20. Castaño, C., Rubio, V., & Díaz, E. (2018). *Relación entre Personalidad y estrés Percibido en la Profesión Docente*. (Cuarta ed.). (Gomphutense, Ed.) Madrid:: Universidad Gomphutense de Madrid.
21. Centers for Disease Control and Prevention. (2020). Recuperado el 19 de Marzo de 2020, de Mental Health and Coping During COVID-19. : <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prepare/managing-stress-anxiety.html>
22. Charria, V., & Sarsosa, k. (Febrero de 2018). Factores de riesgo psicosocial laboral:métodos e instrumentos de evaluación. . *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 4(21).
23. Coduti, P. (2016). *Enfermedades laborales cómo afectan el entorno organizacional*. Argentina: Uncuyo, Universidad Nacional de Cuyo.
24. Comité Permanente entre Organismos. (2020). *Nota informativa sobre la atención de la salud mental y los aspectos psicosociales del brote de COVID-19*. Recuperado el 8 de Octubre de 2020, de Nota informativa sobre la atención de la salud mental y los aspectos psicosociales del brote de COVID-19.: <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-reference-group-mental-health-and-psychosocial-support-emergency-settings/briefing-note-about>
25. Dosil, M., Ozamiz, N., Redondo, I., Alboniga, J., & Picaza, M. (2020). Impacto psicológico de la covid-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista Psiquiatr Salud Ment*, 24(12), 1-7.
26. Dosil, M., Ozamiz, N., Redondo, I., Jaureguizar, J., & Picaza, M. (Mayo de 2020). Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 1(1).
27. El Universo. (2020). Recuperado el 8 de Octubre de Octubre, de Este es el impacto del COVID-19 en la salud emocional de los trabajadores:

<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/07/21/nota/7914873/impacto-covid19-salud-emocional-trabajadores>

28. Eugenio, L. (2017). *La resiliencia y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil .
29. Farfán, L. (2018). *Burnout en profesinales de la salud y factores relientes en quienes no enferman*. Argentina: Barceló.
30. Flores, G., & Ochoa, K. (2018). *Estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del hospital del Niño Dr. Francisco Icaza Bustamante*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/35908/1/1255-TEISIS-FLORES%20Y%20OCHOA.pdf>.
31. García, J. (2016). Conceptualización Teórica de la resiliencia psicosocial y su relación con la salud. *Salud y Drogas*, 16(1), 58-68.
32. García, J. (2017). *Psiquiatría laboral*. (ISBN: 84-7877-424-6. ed.). (Edika-Med., Ed.) Madrid: : Edika-Med.
33. García, M. (2018). *El papel de la resiliencia en la percepción del estrés psicológico y en la eficiacio de un programa para el control de estrés*. España: Universidad de Granda: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/53862/29157638.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
34. García, M., & Domínguez, E. (s.f.). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. 11(1),63-77.
35. García, M., González, A., Robles, H., Padilla, J., & Peralta, M. (2019). Propiedades psicométricas de la escala de Resiliencia de Connor y Davidson en poblacion española. *Anales de psicología*, 35(1), 33-40.
36. Guan, Wu, Wang , Zhou, & Tong . (2020). Recuperado el 8 de Octubre de 2020, de Early transmission dynamics in Wuhan: <http://www.nejm.org/doi/10.1056/NEJMoa2001316>
37. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación*. México: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf.

38. Huamaní, L., & Mamani, J. (2017). Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras . 1(3).
39. Ivancevich, & Matteson, M. (2017). *Estrés y Trabajo*. Mexico: Trillas.
40. Mayodormo, T. (2017). *Afrontamiento, resiliencia y bienestar a lo largo del ciclo vital*. Valencia: Universidad de Valencia.
41. Medina, R., & Jaramillo, L. (2020). El covid – 19: cuarentena y su impacto psicológica en la población médica. *Psicología Clínica*, 34(4), 1-12.
42. Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., & Chacón, S. G. (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), 1.
43. Melillo, A., & Suárez, E. (2018). *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas*. Buenos Aires: Paidós.
44. Méndez, M. (2017). *Los factores de riesgo psicosocial y su relaciónn con el estrés laboral en el personal de salud en el Centro de Atención Ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito*. Quito: Universidad Central del Ecuador: <http://200.12.169.19/bitstream/25000/14706/1/T-UCE-0007-ISIP0008-2018.pdf>.
45. Miralles Muñoz, F. (2017). *Estrés Laboral*. Obtenido de <http://femiralles.galeon.com/t1.pdf>
46. Montoro, & Pamela. (2020). Factores protectores de la resiliencia en estudiantes de enfeermería.
47. Morán, G., & Alvarado, D. (2018). *Métodos de investigación*. México: Universidad Autónoma de Coahuila: <https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>.
48. Moreno, M. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. Guadalajara: Progreso.

49. Muñoz, S., & Molina, D. y. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatr Mex*, 41(1), 127-136.
50. Najarro, P. (2017). *Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
51. Norfolk, D. (2018). *El Estrés del Ejecutivo*. Madrid: Deusto.
52. Organización Internacional del Trabajo. (2020). Frente a la pandemia garantizar la seguridad y salud en el trabajo. *OIT*, 12(3), 1-53.
53. Organización Mundial de la Salud. (2020). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado el 8 de Octubre de 2020, de La organización del trabajo y el estrés: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
54. Organización Panamericana de la Salud. (2020). Recuperado el 8 de Octubre de 2020, de Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19 - OPS/OMS. : <https://www.paho.org/es/documentos/consideraciones-psicosociales-salud-mental-durante-brote-covid-19>
55. Palmett, H. (Octubre de 2017). Estudio transversal sobre estilos de vida saludable. *Revista Colombiana de Cardiología*, 24(5).
56. Palomar, J., & Gómez, N. (2018). *Desarrollo de una escala de medición de la resiliencia con mexicanos*. México: Interdisciplinaria.
57. Paredes, L. (2017). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
58. Quesada, L., Prendes, E., Fernández, B., & Torres, K. (2018). *Adaptación poositiva a la adversidad. Resiliencia en Enfermería*. IV Congreso Virtual Internacional de Enfermería en Salud Mental.
59. Ramos, F. (2017). *Burnout, Resiliencia y frustración existencial*. España: Universidad de Zaragoza.

60. Ramos, F. (2018). Nivel de resiliencia y síndrome de Burnout en enfermeros. 1(3).
61. Reyes, A., Rodríguez, L., López, K., & Guzman, R. y. (2018). Estrés laboral, resiliencia y consumo en trabajadores. *Health and Addictions*, 18(1), 12-35.
62. Robbins S. (2017). *Trabajo y Psicoanálisis*. Obtenido de <http://www.psicomundo.com/foros/trabajo/estres.htm>
63. Rodríguez, A., & Ortunio, M. (2020). Resiliencia en trabajadores de la salud de una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos. *RVSP*, 7(1), 1-20.
64. Rodríguez, E. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Univerdidias Juárez Autónoma de Tabasco.
65. Rodríguez, M. (2020). Recuperado el 8 de Octubre de 2020, de El 42% de los trabajadores padece síntomas de ansiedad provocados por el Covid-19: https://www.cope.es/actualidad/sociedad/noticias/los-trabajadores-padece-sintomas-ansiedad-provocados-por-covid-19-20200703_798995
66. Sánchez, L. (2017). Resiliencia y síndrome de Burnout en el personal de la Unidad de cuidados Intensivos. 1(1).
67. Santana, G. (2017). *Estrés laboral en el personal de salud, prevención a partir de la elaboración de un modelo educativo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/43685/1/CD%20102-%20SANTANA%20ZAMBRANO%20GLORIA%20AMERICA.pdf>.
68. Sherman, Arthur y Bohlander, George. (2017). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Grupo Editorial Iberoamérica.
69. Soria, C. (2018). *La resiliencia y su influencia en el Síndrome Burnout de los cuidadores del Hospital Básico de Pillaro zona 3*. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica: <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1324/1/ULTIMO%20ARCHIVO%20DEFINITIVOoccrs.pdf>.
70. Suárez, Á. (2018). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag.*, 2(1), 33-50.

71. Tlapanco, H. (Marzo de 2018). Experimentos en una ciencia no experimental. *Redalyc*, LXXV(295).
72. Valencia, M. (2018). *Prevalencia del estrés laboral y las variables asociadas en cuidadores de dos instituciones geriátricas privadas, ubicadas en la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Técnica Particular de Loja: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/23256/1/Valencia%20Morales%2c%20Mar%c3%ada%20Alejandra.pdf>.
73. Valenzuela, Y. (2017). *Adaptación de la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson en pacientes diabéticos en un hospital del Distrito del Cercado de Lima*. Lima: Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3401/Valenzuela_AYV.pdf?sequence=1.
74. Wagnild, G., & Young, H. (1993). *Escala de Resiliencia de Wagnild y Young*. Estados Unidos: Novella.
75. Zumbana, E. (2017). *La resiliencia y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud*. 1(2).

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Resiliencia	<p>Capacidad de recuperarse de situaciones traumáticas extremas. Componente de la adecuada adaptación psicosocial y se asocia a la salud mental. (Cabanyes, 2017)</p> <p>Esta variable identifica la resiliencia, ante el covid 19,2020 en el personal de salud de guardia, se utilizará el Cuestionario de Resiliencia de Connor – Davidson (CD-RISC).</p>	Persistencia-tenacidad-autoeficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Dar lo mejor de sí en cada momento • Confianza en el logro de las metas propuestas • No se rinde ante nada • No se desalienta ante el fracaso • Auto-imagen de persona fuerte • Gusto por los desafíos • Trabaja para alcanzar sus metas • Orgullo de los logros propios 	10, 11, 12, 16, 17, 23, 24, 25	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Siempre • 2 = Generalmente • 3 = Frecuentemente • 4 = Algunas veces • 5= Ocasionalmente • 6= Raras veces • 7= Nunca
		Control bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> • Ver el lado cómico de las cosas • Salir fortalecido de la adversidad • Pensar con claridad bajo presión • Tomar decisiones propias para solucionar problemas • Capacidad de tomar decisiones difíciles o impopulares • Capacidad de manejar emociones desagradables 	6, 7, 14, 15, 18, 19, 20	

			<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de actuar intuitivamente 		
		Adaptabilidad y redes de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptación al cambio • Relaciones cercanas y seguras • Capacidad de lidiar con los retos y desafíos • Auto-confianza basada en logros reales obtenidos • Recuperarse ante enfermedades o situaciones difíciles 	1, 2, 4, 5, 8	
		Control propósito y	<ul style="list-style-type: none"> • Saber dónde buscar ayuda • Fuerte sentido de propósito • Mantener el control de la propia vida 	13, 21, 22	
		Espiritualidad	<ul style="list-style-type: none"> • Dios o el destino ayudan en ocasiones • Las cosas ocurren por una razón 	3, 9	
Estrés laboral	La condición de un individuo, en el medio laboral bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición que pueden generar efectos negativos en el trabajador, porque ejercen una	Superiores Recursos y	<ul style="list-style-type: none"> • El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés • El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa • El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés • El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = Nunca. • 2 = Raras veces • 3 = Ocasionalmente • 4 = Algunas veces • 5 = Frecuentemente • 6 = Generalmente

	<p>interrelación dinámica a través de percepciones y experiencias que influyen en la salud y el desempeño. (66)</p> <p>Esta variable mide el estrés laboral, reconocimiento la condición a la que se expuso el personal de salud en tiempos de covid19.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa • El que mi supervisor no me respete me estresa • El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés • El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa • El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés • El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés • El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés 		<ul style="list-style-type: none"> • 7 = Siempre
		Organización y Equipo de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés • El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés • El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa • El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa • El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.	

			<ul style="list-style-type: none">• El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa• El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa• El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés• El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa• El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés• El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés• El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa• El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés• El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés		
--	--	--	---	--	--

**ANEXO 2. INSTRUMENTO PARA LA RESILIENCIA VALIDADO POR
CONNOR Y DAVIDSON**

1	2	3	4	5	6	7
Siempre	Generalmente	Frecuentemente	Algunas veces	Ocasionalmente	Raras veces	Nunca

Ítems	Descripción	1	2	3	4	5	6	7
1	Capacidad de adaptación al cambio.							
2	Relaciones cercanas y seguras							
3	Dios o el destino ayudan en ocasiones.							
4	Capacidad de lidiar con los retos y desafíos.							
5	Auto-confianza basada en logros reales obtenidos.							
6	Ver el lado cómico de las cosas.							
7	Salir fortalecido de la adversidad.							
8	Recuperarse ante enfermedades o situaciones difíciles.							
9	Las cosas ocurren por una razón.							
10	Dar lo mejor de sí en cada momento.							
11	Confianza en el logro de las metas propuestas							
12	No se rinde ante nada.							
13	Saber dónde buscar ayuda.							
14	Pensar con claridad bajo presión							
15	Tomar decisiones propias para solucionar problemas.							
16	No se desalienta ante el fracaso.							
17	Auto-imagen de persona fuerte.							
18	Capacidad de tomar decisiones difíciles o impopulares.							
19	Capacidad de manejar emociones desagradables.							

20	Capacidad de actuar intuitivamente							
21	Fuerte sentido de propósito							
22	Mantener el control de la propia vida.							
23	Gusto por los desafíos							
24	Trabaja para alcanzar sus metas.							
25	Orgullo de los logros propios.							

Tomado de: Broche Y, Rodríguez B, Pérez S, Alonso, G. Escala de Resiliencia de Connor Davidson. *Editorial Samuel Feijoo*. 2019; 41 (6): 71-75. https://www.researchgate.net/publication/277139516_Escala_de_Resiliencia_de_Connor-Davidson_CD-RISC

ANEXO 3. INSTRUMENTO PARA EL ESTRÉS LABORAL VALIDADO POR

OIT-OMS

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasional mente	Algunas veces	Frecuent emente	Generalme nte	Siempre

Ítems	Descripción	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la carapor mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							

15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

Tomado de: Suárez, A. (Junio, 2018). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. Revista PsiqueMag. Recuperado de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>

ANEXO 4. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Confiabilidad de la encuesta: Resiliencia.

No.	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	4	3	3	2	4	5	4	2	2	3	3	4	3	1
2	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1
3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2
4	4	4	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2
5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
6	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	1
7	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1
8	2	1	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	1
9	3	1	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	2	2
10	3	4	3	2	2	5	3	3	2	2	3	2	4	1	1
11	3	4	3	3	2	4	5	4	2	2	3	3	4	3	1
12	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1
13	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2
14	4	4	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	4	1	2
15	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
16	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2
17	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1

18	2	1	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	1
19	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	2	2
20	3	4	3	2	2	5	3	3	2	2	3	2	4	1	1
21	3	4	3	3	2	4	5	4	2	2	3	3	4	3	1
22	1	1	1	3	2	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1
23	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2
24	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	1	2
25	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
26	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	1
27	2	1	2	1	2	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1
28	2	1	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	1
29	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	2
30	3	4	3	2	1	5	3	3	2	2	3	2	4	1	1
31	3	4	3	3	2	4	5	4	2	2	3	3	4	3	1
32	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1
33	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	1
34	4	4	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	4	1	2
35	3	1	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
36	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2
37	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1
38	2	1	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	1
39	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	1

40	3	4	3	2	2	5	3	3	2	2	3	2	4	1	1
41	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	1
42	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1
43	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	1
44	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2
45	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
46	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2
47	2	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1
48	2	4	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	1
49	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	1
50	3	4	3	2	2	5	3	3	2	2	3	2	4	1	1
51	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	1
52	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1
53	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	1
54	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2
55	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
56	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	1
57	2	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1
58	2	3	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	1
59	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	1
60	3	4	3	2	2	5	3	3	2	2	3	2	4	1	1
61	3	4	3	3	2	4	5	4	2	2	3	3	4	3	1

62	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1
63	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	1
64	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	1	2
65	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
66	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	1
67	2	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1
68	2	3	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	1
69	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	1
70	3	4	3	2	2	5	3	3	2	2	3	2	4	1	1
71	3	4	3	3	2	4	5	4	2	2	3	3	4	3	1
72	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1
73	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	1
74	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2
75	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
76	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	1
77	2	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1
78	2	3	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	1
79	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	1
80	3	4	3	2	1	5	3	3	2	2	3	2	4	1	1
81	3	4	3	3	2	4	5	4	2	2	3	3	4	3	1
82	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1
83	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	1

84	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2
85	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
86	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	1
87	2	4	2	1	3	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1
88	2	3	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	1
89	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	1
90	3	4	3	2	1	5	3	3	2	2	3	2	4	1	1
91	3	4	3	3	2	4	5	4	2	2	3	3	4	3	1
92	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1
93	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	1
94	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	1	2
95	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
96	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	1
97	2	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1
98	2	3	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	1
99	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	1
100	3	4	3	2	1	5	3	3	2	2	3	2	4	1	1

Confiabilidad de la encuesta: Estrés laboral.

No.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	3	2	2	4	4	5	2	1	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	1	4
2	1	1	2	3	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3
5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	1	2
6	2	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	1	1
7	1	2	3	3	1	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2
8	1	2	4	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3
9	1	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4
10	2	3	2	1	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	1	3
11	2	4	2	2	4	4	5	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4
12	1	1	2	3	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
13	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3
14	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3
15	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	1	2
16	2	2	2	2	4	4	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1
17	1	2	3	3	1	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2
18	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3

19	1	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	1	4	
20	2	2	2	1	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	1	3	
21	2	3	2	2	4	4	5	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	
22	1	1	2	3	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	
23	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	
24	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	
25	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	1	2	
26	2	2	2	2	4	4	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	1	1	
27	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2	
28	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3	
29	1	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	
30	2	4	2	1	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	1	3
31	2	4	2	2	4	4	5	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	
32	1	1	2	3	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	
33	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	
34	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	
35	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3	1	2	
36	2	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1	
37	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2	
38	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3	

39	1	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4
40	2	3	2	1	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	1	3
41	2	3	2	2	4	4	5	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4
42	1	1	2	3	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
43	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3
44	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3
45	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3	1	2
46	2	2	2	2	4	4	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	1	1
47	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2
48	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3
49	1	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4
50	2	3	2	1	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	1	3
51	2	3	2	2	4	4	5	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	1	4
52	1	1	2	3	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
53	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3
54	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3
55	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3	1	2
56	2	2	2	2	4	4	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1
57	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2
58	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3

59	1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4
60	2	3	2	1	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	1	3
61	2	3	2	2	4	4	5	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4
62	1	1	2	3	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
63	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3
64	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3
65	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3	1	2
66	2	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	1	1
67	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2
68	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3
69	1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4
70	2	2	2	1	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	1	3
71	2	2	2	2	4	4	5	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4
72	1	1	2	3	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
73	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3
74	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3
75	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3	1	2
76	2	2	2	2	4	3	3	2	4	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	1	1
77	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2
78	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3

79	1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4
80	2	3	2	1	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	1	3
81	2	3	2	2	4	4	5	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4
82	1	1	2	3	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
83	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3
84	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3
85	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3	1	2
86	2	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	1	1
87	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2
88	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3
89	1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4
90	2	3	2	1	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	1	3
91	2	3	2	2	4	4	5	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4
92	1	1	2	3	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
93	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3
94	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3
95	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3	1	2
96	2	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	1	1
97	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2
98	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	3	2	1	3

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

indicador que está midiendo.	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.

Antes de hacer la calificación correspondiente relate una experiencia o evento que le haya generado estrés o alguna tensión dentro de las dos semanas:

FIRMA DEL EVALUADOR

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud que hace parte de la investigación:
 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 al área investigativa de respuestas para la resiliencia y el estrés laboral. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MÓNICA ISABEL SALÁN MORALES					
Grado profesional:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>		
Área de Formación académica:	Clinica	<input checked="" type="checkbox"/>	Educativa	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Medicina Familiar - Promoción en Salud.					
Institución donde labora:						
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input checked="" type="checkbox"/>	Más de 5 años	<input type="checkbox"/>		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).						

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el lingüísticamente del Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

3. DATOS DE INVENTARIO DE AFRONTAMIENTO DE RESPUESTA AL ESTRÉS

Nombre de la prueba:	"Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud"
Autor:	María Fernanda Rugel Iñiguez
Autores de la adaptación:	Broche Y, Rodríguez B, Pérez S.

ser incluido.	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
---------------	---------------	---

Autos cle hacer la califi :> ioi> «oitesj+a+tdiei1ta relnte una experiencia o evonto que ie haya generado la resiliencia dentro de las dos semanas _____

Leer con detenimiento lu ilei 1s y calificar on una escala de 1 a 4 su valoracihn asi como solicitamos bnnde sus observaoones que considers perhnente:

- 1 No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3 Mer1 rs+clo nivel
- A Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- PRIMERA DIMENSIÓN : PERSISTENCIA-TENACIDAD-AUTOEFICACIA

Objetivos de la Dimensión: Aceptar el problema y plantearse estrategias para afrontarlas de manera directa.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
La persistencia-tenacidad-autoeficacia:				
1. Capacidad de adaptación al cambio	3	4	4	
2. Confianza en el logro de las metas propuestas.	4	4	4	
3. No se rinde ante nada	3	3	3	
4. No se desalienta ante el fracaso.	4	4	4	
5. Auto-imagen de persona fuerte.	4	3	4	

6. Gusto por los desafíos.	4	3	4	
7. Trabaja para alcanzar sus metas.	4	4	4	
8. Orgullo de los logros propios.	4	4	4	
9. Acepto la circunstancia de lo ocurrido y lo enfrento.	4	3	4	

- SEounoA oiuENSidn I c»«r«oL BAJO.PRESIDN
- bi GB be la DimBfsl6n.: R spuasta del inéividuo frente el problema, demandas desbordantes, centradas en sus emociones, mecanismos de defgnsa. humor y bfisqueda de a yo sq joy

El CO#tfol o reaf6n:	CLARIDAD	COHERENCIA	RELBVANCIA	RECOMENDACtONES
1". Ver el lado City eo de las cosas.	4	3	4	
2. Salir fortalecido de la adversidad.	3	4	4	
3. Pensar con daridad uajo presidn.		3	4	
1. Tsmpr. declslones propias para solucionar FoblemaB		3	4	
5 Ca dad .de tomar" decisiones. .diticales o.		4	4	
6. Capa idad de marfejáfemoc i6nes™desagradables.	3		3	
7. Capacidad de actuar im»titivamente	4	4	4	
8. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares.	4	4	4	

OBSERVACIONES/



- TERCERA DIMENSIÓN : ADAPTABILIDAD Y REDES DE APOYO
- Objetivos de la Dimensión: Asumir la actitud de la realidad y abandonar la situación problemática.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
La adaptabilidad y redes de apoyo:				
1. Capacidad de adaptarse al cambio		4	4	
2. Relaciones cercanas y seguras	4			
3. Capacidad de lidiar con retos y desafíos.	3	4	4	
4. Autoconfianza basada en logros reales obtenidos	4	3	4	
5. Recuperarse ante enfermedades o situaciones difíciles	3	4	3	

- CUARTA DIMENSIÓN : CONTROL Y PROPÓSITO
- Objetivos de la Dimensión: Asumir con actitud ante la realidad y buscar soluciones.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
El control y propósito:				
1. Saber dónde buscar ayuda	4	4	4	
2. Fuerte sentido de propósito.	4	3	4	
3. Mantener el control de la propia vida.	4	3	2	

- **QUINTA DIMENSIÓN : ESPIRITUALIDAD**

- **Objetivos de la Dimensión:** Asumir con responsabilidad humanismo la aplicación de los cuidados a los más necesitados.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Espiritualidad:				
1. Dios o el destino ayudan en ocasiones.	3	4	4	
2. Las cosas ocurren por una razón.	4	4	4	


Dra. Galán Morales Mónica Isabel
Especialista Primer Grado MG1
R. 2252212
Firma del evaluador

Respetado/a Uated «
investigación:

para evaluar el Cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud que hace parte de la

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 al área investigativa de respuestas para la resiliencia y el estrés laboral. Agradezco su valiosa colaboración.

LES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Monica Isabel Salas Morales

Grado profesional:

Maestría

(v)

()

Área de Formación académica:

Clinica

()

Educativa

()

Social

()

Organizacional ()

Área de experiencia profesional:

Medicina Familiar
Promoción a la Salud

Institución donde labora.

Campo de experiencia profesional en 2 a 4 años ()

del 5 a 6 años:

Más de 5 años

Experiencia en Investigación

Psicología:

(Consignar caballos

Psicorrátricos realizados

-Título del estudio realizado

7. PUNTO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el instrumento del cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

6. DATOS DE INVENTARIO DE ANTECEDENTES DE RESPUESTA AL ESTRÉS

Objeto de la Cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud"

Nombre: Maria Fernanda Rugel Ifiguez

Autoregistrada: Suárez,

Adaptación:

Prevalencia:

OIT-OUS Psiquiatría

Administración:

Individual y Colectiva

Campo de:

15 minutos a 20 minutos

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 nivel
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

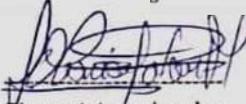
DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- **PRIMERA DIMENSION : SUPERIORES Y RECURSOS**

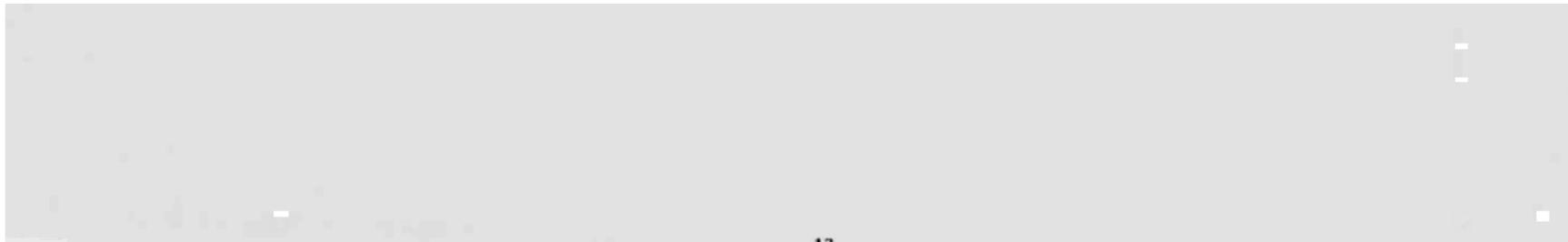
Objetivos de la **Dimensión**: Aceptar el problema y planearse estrategias para afrontarlas de manera efectiva.

		CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Superiores y recursos:					
1. Et que no comprenda em resa me causa estr:	As melas y mislbn de la	3	4		
2 El rendirle informen n mis subordinados me esfres. .	supervisores y a mis	3	3	3	
3. El Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi area cl- trabaja me rduce estrés.		3		3	
4. El que el equipo dis/onible para llevar a cabo trabajo sea limitado m•. esiresa	mi	3	3	3	
5. El que mi supervisor no dé la cara par mi, ante los jefes ma estiesa.			3	3	
6. El quem i supenzisar i x o e iespele me estresa.		4	4	4	
7. El que no sea pane "n equipo de trabajo que colahore estrechamenie « » ca»sa estrés			3	3	
8. El no tener un osy». •.io /riva«Jo en mi liabajo me estresa			3	2	
9 El que mi supervisor no lci»ga conliariza en el desempeño de mi trabajo me causa estres			4		
10 El que mi equi .. de trabajo me presione demasiado me causa e. l«s		3	4	3	
11 "El que no lespeten . i ill subcivisoros. a ini y a los que estân dehaajo de mi, me c«c iso estrés			4	4	

			inde ayuda	abajo no me brinde ayu	po, mi equi que
	4			ne causa estrés	ecando lo ni cua
	4		cuada para	tecnología adecuada pa	cc) contar no
			s	me causa estrés	trabajo de in ti


 Firma del evaluador

 Dr. Solís Morales Mónica Leibel
 Especialista Primer Grado MG1
 RP: 152325212



3. DATOS DE INVENTARIO DE AFRONTAMIENTO DE RESPUESTA ALESTRÉS

Nombre de la prueba:	“Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud”
Autor:	María Fernanda Rugel Iñiguez
Autores de la adaptación:	Broche Y, Rodríguez B, Pérez S, Alonso, G
Procedencia	Samuel Feijoo
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la Salud
Significación :	<p>Esta escala está compuesta por 25 ítems y explora la resiliencia través de diversas situaciones y escalas del comportamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 8 ítems dirigidos a evaluar la persistencia-tenacidad-autoeficacia, ya que es el grado que el individuo plantea y desarrolla estrategias mediante; la recuperación ante situaciones traumáticas extremas. Componente de la adecuada adaptación psicosocial y se asocia a la salud mental ○ 7 ítems dirigidos a evaluar control bajo presión, teniendo como grado que el individuo afronta las situaciones de la vida cotidiana. ○ 5 ítems dirigidos a evaluar la adaptabilidad y redes de apoyo, el grado de abandono de esfuerzos y evasión. ○ 3 ítems dirigidos a evaluar el control y propósito, el grado de que el individuo busca para mantener el control antes situaciones estresantes. ○ 2 ítems dirigidos a evaluar la espiritualidad, el grado de que el individuo en mantener la humanidad antes los cuidados ofrecidos a los pacientes ante catástrofes.
Calificación del inventario:	<p>La calificación se dará de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 = Siempre • 2 = Generalmente • 3 = Frecuentemente

	<ul style="list-style-type: none"> • 4 = Algunas veces • 5= Ocasionalmente • 6= Raras veces • 7= Nunca
Nota	Para responder el cuestionario el evaluado previamente debe relatar una experiencia o evento que le haya generado la resiliencia o estrés dentro de las dos semanas.

4. SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición del Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud

ESCALA/AREA	DEFINICIÓN
Persistencia-tenacidad- autoeficacia	Son las actitudes y estrategias favorecen a las circunstancias que provocan el estrés, además este factor engloba al desafío, compromiso y control, cada uno de ellos.
Control bajo presión	Se sujeta a que la superación ante la adversidad que se presenta va a depender de la experiencia ante el riesgo
Adaptabilidad y redes de apoyo	Supervivientes antes los hechos riesgosos, debido a que presentó mayor capacidad de adaptabilidad y de recuperación ante el peligro.
Control y propósito	Fortalecer al individuo favoreciendo el bienestar psicológico y comprometiéndose con los desafíos
Espiritualidad	Generar la confianza entre compañeros, pacientes y usuarios.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado juez:

A continuación le presento la CUESTIONARIO PARA MEDIR LA RESILIENCIA EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

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.

Antes de hacer la calificación correspondiente relate una experiencia o evento que le haya generado la resiliencia dentro de las dos semanas:

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 DEL INSTRUMENTO:

- **PRIMERA DIMENSIÓN :PERSISTENCIA-TENACIDAD-AUTOEFICACIA**

Objetivos de la Dimensión: Aceptar el problema y plantearse estrategias para afrontarlas de manera directa.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
La persistencia-tenacidad-autoeficacia:				
1. Capacidad de adaptación al cambio	4	4	3	
2. Confianza en el logro de las metas propuestas.	3	4	3	
3. No se rinde ante nada.	3	3	4	
4. No se desalienta ante el fracaso.	4	4	4	
5. Auto-imagen de persona fuerte.	4	3	3	
6. Gusto por los desafíos.	3	3	4	
7. Trabaja para alcanzar sus metas.	4	4	3	
8. Orgullo de los logros propios.	3	4	3	
9. Acepto la circunstancia de lo ocurrido y lo enfrento.	4	3	3	

- **SEGUNDA DIMENSIÓN** : CONTROL BAJO PRESIÓN
- **Objetivos de la Dimensión:** Respuesta del individuo frente al problema, demandas desbordantes, centradas en sus emociones, mecanismos de defensa, humor y búsqueda de apoyo social

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
El Control bajo presión:				
1. Ver el lado cómico de las cosas.	3	4	4	
2. Salir fortalecido de la adversidad.	3	4	4	
3. Pensar con claridad bajo presión.	4	3	3	
4. Tomar decisiones propias para solucionar problemas	3	4	4	
5. Capacidad de tomar decisiones difíciles o impopulares.	4	3	3	
6. Capacidad de manejar emociones desagradables.	3	4	4	
7. Capacidad de actuar intuitivamente	4	4	4	
8. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares.	4	3	3	

- **TERCERA DIMENSIÓN** : ADAPTABILIDAD Y REDES DE APOYO
- **Objetivos de la Dimensión:** Asumir la actitud de la realidad y abandonar la situación problemática.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
La adaptabilidad y redes de apoyo:				
1. Capacidad de adaptación al cambio.	4	4	3	
2. Relaciones cercanas y seguras.	3	3	4	

3. Capacidad de lidiar con los retos y desafíos.	4	4	3	
4. Auto-confianza basada en logros reales obtenidos.	4	3	4	
5. Recuperarse ante enfermedades o situaciones difíciles.	3	3	4	

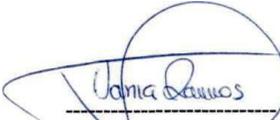
- **CUARTA DIMENSIÓN : CONTROL Y PROPÓSITO**
- **Objetivos de la Dimensión:** Asumir con actitud ante la realidad y buscar soluciones.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
El control y propósito:				
1. Saber dónde buscar ayuda	4	4	3	
2. Fuerte sentido de propósito.	3	4	4	
3. Mantener el control de la propia vida.	4	4	4	

- **QUINTA DIMENSIÓN : ESPIRITUALIDAD**
- **Objetivos de la Dimensión:** Asumir con responsabilidad humanismo la aplicación de los cuidados a los más necesitados.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Espiritualidad:				
1. Dios o el destino ayudan en ocasiones.	4	4	4	
2. Las cosas ocurren por una razón.	4	3	3	

Dra. Vania Ramos Remache
 MEDICO OCUPACION
 REGISTRO N° 10086-13-1256430
 REG. PRO MSP 2 folio. 136 N° 421


 Firma del evaluador

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud que hace parte de la investigación:

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 al área investigativa de respuestas para la resiliencia y el estrés laboral. Agradezco su valiosa colaboración.

6. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dra. Vania Alexandra Ramos Remache
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica (x) Educativa () Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	<u>DETERMINACION ENTRE EL PERFIL ANTROPOMÉTRICO DEL PUESTO Y LAS SINTOMATOLOGÍAS MUSCULOESQUELÉTICAS QUE DETERIORAN LA SALUD DE LOS CONDUCTORES EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE MASIVO URBANO TRONCALIZADO EN EL PERIODO 2016 Y 2017</u>

7. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- c. Validar el lingüísticamente del Cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud.
- d. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

8. DATOS DE INVENTARIO DE AFRONTAMIENTO DE RESPUESTA ALESTRÉS

Nombre de la prueba:	“Cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud”
Autor:	María Fernanda Rugel Iñiguez
Autores de la adaptación:	Suárez, A.
Procedencia	OIT-OMS PsiqueMag
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos a 20 minutos
Ambito de aplicación:	Profesionales de la Salud
Significación :	<p>Esta escala está compuesta por 25 ítems y explora el estrés laboral través de diversas situaciones y escalas del comportamiento.</p> <ul style="list-style-type: none">○ 11 ítems dirigidos a evaluar Superiores y Recursos, ya que es el grado que la condición de un individuo○ 14 ítems dirigidos a evaluar Organización y Equipo de Trabajo, teniendo como grado que laboral bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición que pueden generar efectos negativos.
Calificación del inventario:	<p>La calificación se dará de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1 = Nunca.• 2 = Raras veces• 3 = Ocasionalmente• 4 = Algunas veces• 5 = Frecuentemente• 6 = Generalmente• 7 = Siempre
Nota	Para responder el cuestionario el evaluado previamente debe relatar una experiencia o evento que le haya generado el estrés laboral dentro de las dos semanas.

9. SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición del Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud

ESCALA/AREA	DEFINICIÓN
Superiores y Recursos	Son las necesidades del colaborador
Organización y Equipo de Trabajo	Concierno a la oportunidades de mejorar dentro de la institución y de optimizar las relaciones con las personas de mayor jerarquía

10. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado juez:

A continuación le presento la CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. 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.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. 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	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

	(Alto nivel)	
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.

Antes de hacer la calificación correspondiente relate una experiencia o evento que le haya generado estrés o alguna tensión dentro de las dos semanas:

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 DEL INSTRUMENTO:

- **PRIMERA DIMENSIÓN : SUPERIORES Y RECURSOS**

Objetivos de la Dimensión: Aceptar el problema y plantearse estrategias para afrontarlas de manera directa.

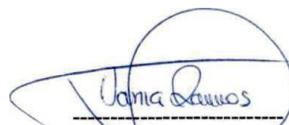
ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Superiores y recursos:				
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	4	3	3	
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	3	4	4	
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	4	3	4	
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	4	4	4	
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa.	3	4	3	
6. El que mi supervisor no me respete me estresa.	3	3	4	
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	4	4	3	
8. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	4	3	4	
9. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	3	4	4	
10. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	4	3	3	
11. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	3	4	4	

- **SEGUNDA DIMENSIÓN :** ORGANIZACIÓN Y EQUIPO DETRABAJO
- **Objetivos de la Dimensión:** Optimizar las relaciones con las personas de mayor jerarquía

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Organización y Equipo de Trabajo:				
1. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	4	3	4	
2. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	4	3	4	
3. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	3	4	4	

4. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	4	4	3	
5. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	3	3	3	
6. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	4	4	3	
7. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	3	4	4	
8. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	4	3	4	
9. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	4	4	3	
10. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	3	3	3	
11. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	4	4	4	
12. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	3	3	3	
13. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	4	4	4	
14. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	3	4	4	

Dra. Vania Ramos Remache
MEDICO OCUPACIONAL
REGISTRO N° 10086-13-1256430
REG. PRO MSP 2 folio.136 N° 421


Firma del evaluador

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud que hace parte de la investigación:

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 al área investigativa de respuestas para la resiliencia y el estrés laboral. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	ERICKA RODRIGUEZ PORTUGAL
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	* HOSPITAL BASICO GALITRE. * MEDICO OCUPACIONAL
Institución donde labora:	MEDICO OCUPACIONAL PROEXPO.
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el lingüísticamente del Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

3. DATOS DE INVENTARIO DE AFRONTAMIENTO DE RESPUESTA AL ESTRÉS

Nombre de la prueba:	"Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud"
Autor:	María Fernanda Rugel Iñiguez
Autores de la adaptación:	Broche Y, Rodríguez B, Pérez S,

ser incluido.	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
---------------	---------------	---

Antes de hacer la calificación correspondiente relate una experiencia o evento que le haya generado la resiliencia dentro de las dos semanas:

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 DEL INSTRUMENTO:

- PRIMERA DIMENSIÓN : PERSISTENCIA-TENACIDAD-AUTOEFICACIA

Objetivos de la Dimensión: Aceptar el problema y plantearse estrategias para afrontarlas de manera directa.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
La persistencia-tenacidad-autoeficacia:				
1. Capacidad de adaptación al cambio	4	3	3	
2. Confianza en el logro de las metas propuestas.	3	4	4	
3. No se rinde ante nada.	4	3	4	
4. No se desalienta ante el fracaso.	4	4	4	
5. Auto-imagen de persona fuerte.	4	4	4	

6. Gusto por los desafíos.	4	4	4	
7. Trabaja para alcanzar sus metas.	3	4	3	
6. Orgullo de los logros propios.		4	4	
>cepto la circunstancia de la ocurrencia y lo enfrento.		4	4	

- **SEGUNDA DIMENSION** : CONTROL BAJO PRESIDENCIA
- Objetivos de la Dimensión: Respuesta del individuo frente al problema, demandas desbordantes, centradas en sus defensas. Huida y búsqueda de apoyo social

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
2. Sensibilidad de la adversidad.	3	3	3	
3. Pensamiento conciente bajo presión.		3	4	
4. Tomar decisiones propias para solucionar.		3	4	
5. Capacidad de tomar decisiones difíciles o impopulares.	4	4	4	
6. Capacidad de manejar emociones desagradables.	4	4	4	
7. Capacidad de actuar intuitivamente	4	4	4	
emo conseguir apoyo emocional de amigos y			4	

- TERCERA DIMENSION : ADAPTABILIDAD Y REDES DE APOYO

Objetivo: Evaluar la actitud de la realidad y abandonar la situación problemática

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
La adaptabilidad y redes de apoyo:				
1. Capacidad de adaptación al cambio.	4	3	4	
2. Relaciones cercanas y seguras.	3	3	4	
3. Capacidad de lidiar con los retos y desafíos.	4	4	4	
4. Auto-confianza basada en logros reales obtenidos.	4	4	4	
5. Recuperarse ante enfermedades o situaciones difíciles.	4	4	4	

- CUARTA DIMENSION : CONTROL Y PROPOSITO

CO

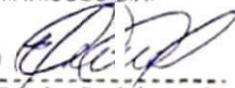
ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
El control y propósito:				
1. Saber dónde buscar ayuda				
2. Tener sentido de propósito.	4	4	4	
3. Mantener el control de la propia vida.	3	4	4	

- **QUINTA DIMENSION : ESPIRITUALIDAD**

- **Objetivos de la Dimensi6n: Asumir con responsabilidad humanismo la aplicacion de los cuidados a los mäs necesl ados**

TEM " "	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA"	OBSERVACIONES/ RECOLECCION ES
Espiritualidad:				
1. Oios o el destino ayudan en ocasiones.	3	3	3	
2. Las cosas ocurren por una razdn.	4	4	4	

MARISCOS S.A.


 Dra. Ericka Rodriguez P.
 MEDICO OCUPACIONA
 C.R. 100000000 319

Firma del evaluador

Respecto Suez Usted ha sido seleccionado para evaluar el Cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud

que hace parte de la

En cumplimiento del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de **éste sean utilizados** eficientemente, aportando al Área investigativa de recursos humanos para el reclutamiento y el control laboral. Agradezco Su valiosa colaboración.

6. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del Juez:

ERICKA RODRIGUEZ PORTUGAL

Gmndo profrsional:

Maestría Doctor

A «a a» rormaclón académlca:

Clínica Educativa Social Organizacional

áreas de experiencia profesional:

HOSPITAL BASICO SALIRE

Institución donde labora:

MEDICO OCUPACIONAL

Tiempo de experiencia profesional en el área:

MEDICO OCUPACIONAL PROEXPO

2 a 4 años

Más de 5 años

Experiencia en Investigación

Psicométrica:

(Consignar trabajos

Psicométricos realizados

-Título de estudio realizado).

7. PROPOSITO DE LA EVALUACION:

c Validar el instrumento del Cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud.

d Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

8. DATOS DE INVENTARIO DE AFRONTAMIENTO DE RESPUESTA AL ESTRÉS

Nombre de la prueba: "Cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud"

Autor: " María Fernanda Rugel Iñiguez "

Autores de la adaptación: " Suárez. A.

Procedencia: OIT-OMS PsiqueMag

Administración: Individual y Colectiva

Tiempo de: 15 minutos a 20 minutos

aplicación: b aplicación:	Profesionales de la Salud
Significación :	<p>Esta escala está compuesta por 25 ítems y explora el estrés laboral través de diversas situaciones y escalas del comportamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> o 11 ítems dirigidos a evaluar Superiores y Recursos, ya que es el grado que la condición de un individuo o 14 ítems dirigidos a evaluar Organización y Equipo de Trabajo, teniendo como grado que laboral bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición que pueden generar efectos negativos.
Calificación del	<p>La calificación se da de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 =Raras veces • 3 =Ocasionalmente • 4 = Algunasveces • 5 =Frecuentemente • 6 =Goneralmente • 7 =Siempre
Nala	Para responder el cuestionario el evaluado previamente debe relatar una experiencia o evento que le haya generado el estrés laboral dentro de las dos semanas.

9. SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición del Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud

ESCALA/AREA	DEFINICION
Superiores y Recursos	Son las necesidades del colaborador
Organización y Equipo de Trabajo	Conciernen a las oportunidades de mejorar dentro de la Institución y de optimizar las relaciones con las personas de mayor jerarquía

Leer con detenimiento los items y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes

1 No cumple con el criterio

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

DIHENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- PRIMERA DIMENSIÓN : SUPERIORES Y RECURSOS

Objetivos de la Dimensión: Aceptar el problema y plantearse estrategias para afrontarlas de manera directa

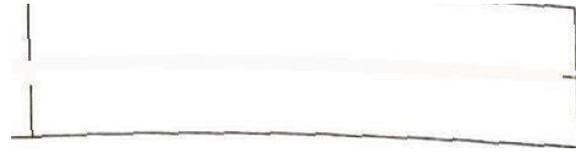
ITEh	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Superiores y recursos:				
1 El que no comprendo los problemas de la empresa me causa estrés	3	4	3	
2 El recibir información de mis supervisores y a subordinadas me estresa	4	4	4	
3 El "que no esté en condiciones" de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	4	4	4	
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo el trabajo sea limitado me estresa.	3	3	4	
5 El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante jefes me estresa.	4	4	3	
6. El que mi supervisor no me respeta me estresa	1	4	3	
7. El que entre amigos me quejé de mi jefe	4	4	4	
8. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa		3	3	
9. El que mi supervisor no tenga confianza en mi desempeño de mi Trabajo me causa estrés.	4	4	4	
10. El que el trabajo me presione		4	4	
11. El que no respalden a mis supervisores a mí y a los que están debajo de mí. me causa estrés				

- SEGUNDA DIMENSION : ORGANIZACION Y EQUIPO DE TRABAJO
- Objetivos de la Dimensión: Optimizar las relaciones con las personas de mayor jerarquía

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Organización Equipo de Trabajo: El trabajo no me respalda en mis Eas' me:		4	4	
2. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	3	4	4	
Ma E a en que trabaja la empresa no sea @		4	4	
4. El que las políticas generadas de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa		4	4	
5. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	3	3	4	
6. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	4	4	4	
7. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	4	4	4	
8. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.		3	3	
9. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa		4	4	
10. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés		4	4	
a empresa carezca de dirección y objetivos		3	4	
12. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	1	4	3	

13 El que ni equipo de trabajo no me brindó ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés. El no contar con la tecnología adecuada hacer un trabajo de calidad me causa estrés

4 4 4 4



PRDEXPO PROCESADORA Y EXPORTADORA DE
MARISCOS S.A



PRDEXPO

[Handwritten Signature]
Dra. Ericka Rodríguez P.
MÉDICO OCUPACIONAL
L. No. 115

Firma del evaluador

JUEZ #4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud que hace parte de la investigación:

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 al área investigativa de respuestas para la resiliencia y el estrés laboral. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	CARMEN DE LOURDES CONDOR LEÓN			
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clinica (X)	Educativa (X)	Social ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	* ESPECIALIDAD DE QUIRURGIA.			
Institución donde labora:	* EDUCACION SUPERIOR			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	* HOSPITAL ABEL GILBERT PONTON * UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.			
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Titulo del estudio realizado).	2 a 4 años () Más de 5 años (X) * TRABAJO HUMANIZADO DE LA ATENCION DE ENFERMERIA EN UCI. * TIC: USO DE TIE DE EDUCACION SUPERIOR ISG 2 UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el lingüísticamente del Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

3. DATOS DE INVENTARIO DE AFRONTAMIENTO DE RESPUESTA AL ESTRÉS

Nombre de la prueba:	"Cuestionario para medir la resiliencia en los profesionales de la salud"
Autor:	María Fernanda Rugel Iñiguez
Autores de la adaptación:	Broche Y, Rodríguez B, Pérez S,

set inclucio

4 Alto nivel

Antes de hacer la calificación correspondiente relate una experiencia reciente que haya a genes aoo 'a 'es< ie c .a le °f ' :> Ju u < s > c *'

mas

Leer con atencion los items y calificar en una escala de 1 a 4 Su valoracion ask como sorcitao es m>r<le sus .nDse .>cGenes •q ue con s Je e r' < 't "•• ' 'e

1 No cumple con el cterio

- 2 Bajo Nivel
- 3 Moderado nivel
- 4 Aho nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- PRIMERA DIMENSION : PER SISTEN1IA-TENAC IDAD AUTOEFIC4CIA

Objetivos de la Dimension: Aceptar el problema y plantearse estrategias para afrontarlas de manera r1irerta

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
La psrsIs lancia-tenacIdad-autoaflla: 1 Capacidad de adaptacion al cambio				
2 Confianza en el logro de las meta9 propuestas	.			
3 No se rinde anienada				
a No se desalienta ante el fracaso				
5 A ulo imagen de persona fuerte				

6. Gusto por los desafíos

Trabaja para alcanzar sus metas

8. Orgullo de los logros propios

9. Aceptación de la circunstancia de lo ocurrido y lo enfrentó

- SEGUNDA DIMENSION : UNIFORMACIÓN
- Objetivos de la Dimension: Respuesta del individuo frente a demandas desbordantes centradas en sus *exigencias* mecánicas de defensa y búsqueda de apoyo social

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
El Comportamiento:				
1. Ver el lado bueno de las cosas				
2. Salir fuerte de la adversidad	4	1		
3. Pensar con claridad bajo presión		4	1	
4. Tomar decisiones rápidas para solucionar problemas		4	1	
5. Capacidad de tomar decisiones difíciles a corto plazo		4	1	
6. Capacidad de manejar emociones desagradables	4	3	1	
7. Capacidad de actuar intuitivamente				
8. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares				

TERCERA DIMENSIÓN : ADAPTABILIDAD Y REDES DE APOYO

- Objetivos de la Dimensión: Asumir la actitud de la realidad y abandonar la situación problemática

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
La adaptabilidad y redes de apoyo:				
1. Capacidad de adaptación al cambio.				
Relaciones cercanas y seguras				
Capacidad de lidiar con los retos y desafíos				
4. Recuperarse ante situaciones difíciles.				
5. Recuperarse ante enfermedades o situaciones difíciles.				

- CUARTA DIMENSIÓN : CONTROL Y PROPOSITO
- Objetivos de la Dimensión: Asumir con actitud ante la realidad y buscar soluciones

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
El control y propósito:				
1. Buscar y encontrar soluciones				
2. Ser consciente de los propios valores				
3. Mantener el control de la propia vida				

- QUINTA DIMENSION . ESPIRITUALIDAD
- Objetivos de la Dimensión: Asumir con responsabilidad humana el uso de la tecnología, de los recursos humanos y las relaciones humanas.

ITS
Espiritualidad:

CLARIDAD COHERENCIA RELEVANCIA

OBSERVACIONES/
RECOMENDACIONES

* Dios o el destino ayudan en ocasiones

5 | 5

2 Las masas surgen por una razón

1 | 4 | 4



Firma del evaluador

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud que hace parte de la

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 al área investigativa de respuestas para la resiliencia y el estrés laboral. Agradezco su valiosa colaboración.

8. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

CARMEN DE LOURDES CON

Grado profesional:

Maestría (X) Doctor ()

Area de Formación académica

Clinica ()

Educativa ()

Social ()

Organizacional ()

Areas de experiencia profesional :

Institución donde labora:

Tiempo de experiencia profesional en
últimos 6 meses

2 a 4 años ()
Mas de 5 años ()

Experiencia en Investigación

Psicométrica

()

(Consignar trabajos

Psicométricos realizados

Título del estudio realizado)

PSICOLOGIA DE LA SALUD

7. PROPOSITO DE LA EVALUACION:

Validar el cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud
Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor

8. DATOS DE INVENTARIO DE AFRONTAMIENTO DE RESPUESTA AL ESTRÉS

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el estrés laboral en los profesionales de la salud'

Autor: Maria Fernanda Rugel Infante

Adaptación: Suarez. A

Procedencia: OIT-OMS PsiqueMag

Administración: individual y Colectiva

Tiempo de aplicación: 15 minutos a 20 minutos

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 DEL INSTRUMENTO:

- PRIMERA DIMENSIÓN : SUPERIORES Y RECURSOS

Objetivos de la Dimensión: Aceptar el problema y plantearse estrategias para afrontarlos de manera directa.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Superiores y recursos:				
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	4	4	4	
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	3	4	4	
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	4	4	4	
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	4	4	4	
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa.	3	3	3	
6. El que mi supervisor no me respete me estresa.	4	4	4	
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	4	4	4	
8. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	4	3	4	
9. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	4	4	4	
10. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	3	4	4	
11. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	4	4	4	

- SEGUNDA DIMENSION ORGANIZACIONAL DEL BIENESTAR
- Objetivos de la Dimension: puntuar las relaciones con las personas con quienes se trabaja

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
<p>1 angina: acton y Equipo de Trabajo: E' ñue ecuiuo ce ir analo nu me respalde en ins etas me cansa esires</p>				
<p>2 E' ae m! e; u*o ce l'aba o no tenga prest 9 0 Flu va-a" ue- c be ia empresa me causa estres</p>				
<p>3 E' a uela !o a en queta baja la enpresa nosea c a a me +s" esa</p>				
<p>4 E' q u C .as p c l : b oas generaies ce la gerencia impidan m* h- -° Oeser peso me estresa</p>	1	1		
<p>5 " E' c ue was personas que estan a m₁ nivel dentro de .a emg' esa te* 9amos Poco control soor₂ el trabajo me musa estres</p>				
<p>6 # E' cue nr Supennsor no se preocupe por m+ thenes' a• me es: Mesa</p>		3		
<p>7 " E' oo te e' ei ccn m₁ento tecnico para competir oeni*s se la empres me estresa</p>		1		
<p>8 e E' due se mane e muCho papeleo dentro de la empres me causa estres</p>	1			
<p>9 S' Ei que mi equipc de trabajo se encuentre' desor gan *aoo we estresa</p>	1	4	4	
<p>10 > 0 El que m' equ pa no me bnnde proleccion en re. acior> mr. las Injustas demandas de trabajo que me hace* ios <efes me Musa estres</p>	1	3	4	
<p>11 E' i que la empresa carezca de direction y objelivos' me cau 5a estres</p>		1		
<p>12 El que tenga que {rabajar con mierno<os de otros" departamentos meestiesa</p>		1		

13 El que mi equipo ue tiaDajo no me Uiinde a'/uoa

iecn>ca cuando lo necesita me causa estres

14 El no contar con la tecnolog i a aoeCuada paia

hacer un trakajo de calidad me causa estres



Firma del evaluador

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 DEL INSTRUMENTO:

- PRIMERA DIMENSIÓN : SUPERIORES Y RECURSOS

Objetivos de la Dimensión: Aceptar el problema y plantearse estrategias para afrontarlas de manera directa.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Superiores y recursos:				
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	3	3	3	
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	4	3	3	
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	3	4	3	
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	4	3	4	
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	4	2	4	
6. El que mi supervisor no me respete me estresa.	3	3	3	
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	3	4	3	
8. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	4	3	4	
9. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	3	3	3	
10. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	4	4	3	
11. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	3	3	4	

- SEGUNDA DIMENSIÓN : ORGANIZACIÓN Y EQUIPO DE TRABAJO
- Objetivos de la Dimensión: Optimizar las relaciones con las personas de mayor jerarquía

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Organización y Equipo de Trabajo:				
1. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	4	3	3	
2. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	4	4	3	
3. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	4	3	4	
4. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	3	3	4	
5. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	3	4	3	
6. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	3	3	4	
7. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	4	4	3	
8. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	3	3	3	
9. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	4	4	3	
10. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	3	4	4	
11. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	3	3	3	
12. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	4	3	4	

13. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	4	3	4	
14. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	4	4	3	


Firma del evaluador

ser incluido.

4. Alto nivel

El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Antes de hacer la calificación correspondiente relate una experiencia o evento que le haya generado la resiliencia dentro de las dos semanas:

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 DEL INSTRUMENTO:

- **PRIMERA DIMENSIÓN : PERSISTENCIA-TENACIDAD-AUTOEFICACIA**

Objetivos de la Dimensión: Aceptar el problema y plantearse estrategias para afrontarlas de manera directa.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
La persistencia-tenacidad-autoeficacia:				
1 Capacidad de adaptación al cambio	3	4	3	
2 Confianza en el logro de las metas propuestas.	4	4	3	
3 No se rinde ante nada.	3	3	3	
4 No se desalienta ante el fracaso.	3	4	4	
5 Auto-imagen de persona fuerte.	4	3	3	

6. Gusto por los desafíos.	3	3	3	
7. Trabaja para alcanzar sus metas.	4	4	4	
8. Orgullo de los logros propios.	3	3	3	
9. Acepto la circunstancia de lo ocurrido y lo enfrento.	4	4	4	

• **SEGUNDA DIMENSIÓN : CONTROL BAJO PRESIÓN**

- **Objetivos de la Dimensión:** Respuesta del individuo frente al problema, demandas desbordantes, centradas en sus emociones, mecanismos de defensa, humor y búsqueda de apoyo social

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
El Control bajo presión:				
1. Ver el lado cómico de las cosas.	3	3	3	
2. Salir fortalecido de la adversidad.	4	4	4	
3. Pensar con claridad bajo presión.	3	4	3	
4. Tomar decisiones propias para solucionar problemas.	4	4	4	
5. Capacidad de tomar decisiones difíciles o impopulares.	4	3	4	
6. Capacidad de manejar emociones desagradables.	4	4	4	
7. Capacidad de actuar intuitivamente.	4	3	4	
8. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares.	4	4	4	

- **TERCERA DIMENSIÓN : ADAPTABILIDAD Y REDES DE APOYO**
- **Objetivos de la Dimensión:** Asumir la actitud de la realidad y abandonar la situación problemática.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
La adaptabilidad y redes de apoyo:				
1. Capacidad de adaptación al cambio.	3	3	3	
2. Relaciones cercanas y seguras	4	4	3	
3. Capacidad de lidiar con los retos y desafíos.	3	3	4	
4. Auto-confianza basada en logros reales obtenidos.	3	4	3	
5. Recuperarse ante enfermedades o situaciones difíciles.	3	3	3	

- **CUARTA DIMENSIÓN : CONTROL Y PROPÓSITO**
- **Objetivos de la Dimensión:** Asumir con actitud ante la realidad y buscar soluciones.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
El control y propósito:				
1. Saber dónde buscar ayuda	3	3	3	
2. Fuerte sentido de propósito.	4	3	3	
3. Mantener el control de la propia vida.	4	3	4	

- QUINTA DIMENSIÓN : ESPIRITUALIDAD

- **Objetivos de la Dimensión:** Asumir con responsabilidad humanismo la aplicación de los cuidados a los más necesitados.

ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Espiritualidad:				
1. Dios o el destino ayudan en ocasiones.	3	3	3	
2. Las cosas ocurren por una razón.	3	4	4	


Firma del evaluador

ANEXO 7. CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,..... Identificado(a) con documento de identidad (DNI)....., abajo firmante, declaro aceptar mi participación en la investigación titulada “Resiliencia y estrés laboral en tiempos de covid 19 en el personal de salud de guardia en el Hospital Básico de Salitre. Ecuador 2020”, para lo cual he sido informado(a) de: La investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de salud que labora en el Hospital Básico de Salitre. Mi participación consiste en responder dos encuestas, donde se me preguntará diversos aspectos relacionados con la resiliencia y estrés laboral, reconociendo que no hay respuesta buena ni mala, sino la sincera opinión que desde mi experiencia vivida pueda describir, la investigadora garantiza la confidencialidad del contenido brindado, pues mi nombre se mantendrá en absoluta reserva, siendo de único conocimiento de ella. Para ello, la información será procesada a través de un código, el cual se usará para el análisis de datos, de manera que mi nombre permanecerá en total privacidad, teniendo libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que esto represente algún perjuicio o gasto. Esta investigación no presenta ningún tipo de riesgo hacia mi persona. De tener dudas sobre mi participación la puedo aclarar con la investigadora. Por consiguiente, después de las aclaraciones convenientemente realizadas, consiento participar en la presente investigación.

Trujillo,.....de..... del 2020

Firma de la participante
DNI:

Investigadora: Ma. Fernanda Rugel
DNI:

ANEXO 8. CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



ESCUELA DE POSTGRADO

Dra. Vianca Zapatier Gamarra
Directora Técnica Hospitalaria del Hospital Básico Dr. Oswaldo Jervis Alarcón

Yo, Rugel Iñiguez María Fernanda identificado con número de cedula 0931047658, estudiante de Posgrado en la Maestría en Gestión de los servicios de salud de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- Filial Piura, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

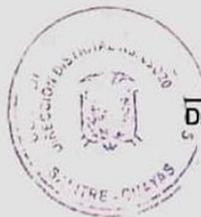
Que el suscrito, maestrante en Gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar Vallejo- Piura, y dado que me encuentro desarrollando la investigación: Resiliencia y estrés laboral en tiempo de Covid 19 en usuarios internos, asistenciales en el Hospital Básico de Salitre.

Para optar el grado de Magister en Gestión de los servicios de salud en dicha casa superior de estudios. Por tal motivo pido a usted su valioso apoyo consistente en brindar autorización al suscrito (a) para realizar la aplicación de los Instrumentos de recolección de datos mediante encuestas online para fines de validación y desarrollo de la investigación, las mismas que son guardando los principios éticos de la investigación. De antemano agradezco su valiosa contribución.

Por lo expuesto:

Pido acceder a mi petición.

Salitre, 11 de Noviembre del 2020



Dra. Vianca Verona Zapatier Gamarra
C.I.1204467029

25	1	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3
26	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
27	1	2	1	4	3	4	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
28	1	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1
29	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	2
30	1	3	4	5	3	4	1	1	1	1	2	1	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3
31	3	3	4	4	5	4	3	1	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3
32	1	1	1	2	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
33	2	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1
34	4	4	4	4	5	4	1	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	1	3	1	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3
36	2	2	4	3	3	3	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
37	1	2	1	4	3	4	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
38	1	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	4	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1
39	2	3	4	4	3	4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2
40	2	3	4	5	3	4	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3
41	3	3	4	4	4	4	3	1	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3
42	1	1	1	2	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
43	2	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1
44	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3
46	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
47	1	2	3	4	3	4	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
48	1	2	4	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	4	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1
49	2	3	4	4	3	4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2
50	2	3	4	5	3	4	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3
51	3	3	4	4	4	4	3	1	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3
52	1	1	2	2	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
53	2	2	4	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1

54	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	2	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
56	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
57	1	2	3	4	3	4	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1
59	2	3	4	4	3	4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2
60	1	3	4	5	3	4	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
61	3	3	4	4	5	4	3	1	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
62	1	1	2	2	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
63	2	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
64	4	4	4	4	5	4	1	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	2	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3
66	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
67	1	2	3	4	3	4	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1
69	2	3	4	4	3	4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2
70	2	3	4	5	3	4	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
71	3	3	4	4	5	4	3	1	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
72	1	1	2	2	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
73	2	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
74	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	2	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3
76	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
77	1	2	3	4	3	4	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1
79	2	3	4	4	3	4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2
80	2	3	4	5	3	4	1	1	1	1	2	1	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
81	3	3	4	4	5	4	3	1	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
82	1	1	1	2	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1

83	2	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1
84	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
85	1	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3
86	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
87	1	2	4	4	3	4	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
88	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
89	2	3	4	4	3	4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2
90	1	3	4	5	3	4	1	1	1	1	2	1	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3
91	3	3	4	4	5	4	3	1	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3
92	1	1	2	2	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
93	2	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1
94	4	4	4	4	5	4	1	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
95	2	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3
96	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
97	1	2	3	4	3	4	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
98	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3	4	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
99	2	3	4	4	3	4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	2
100	2	3	4	5	3	4	1	1	1	1	2	1	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3
Total	192	250	315	350	326	340	175	119	230	230	280	288	340	310	310	220	260	277	283	300	240	240	230	220	230

Ítem	Estrés laboral																								
	Superiores						Recursos			Equipo de trabajo					Organización										
	1	2	5	6	7	17	21	24	3	4	15	8	9	18	19	23	10	11	12	13	14	16	20	22	25
1	2	3	4	4	5	4	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4
2	1	1	1	5	1	2	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
3	2	2	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	
4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
5	4	4	4	4	3	3	2	1	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
6	2	2	4	3	3	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1
7	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
8	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	4	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
9	1	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
10	2	3	4	3	5	4	1	1	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
11	2	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	
12	1	1	1	5	1	2	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
13	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	
14	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
15	4	4	4	4	3	3	2	1	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
16	2	2	4	4	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1
17	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
18	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	4	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
19	1	3	4	3	4	4	2	1	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
20	2	2	4	3	5	4	1	1	2	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
21	2	3	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	
22	1	1	1	5	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
23	2	3	3	4	3	3	1	1	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	
24	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
25	4	4	4	4	3	3	2	1	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
26	2	2	4	4	3	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1
27	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
28	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	4	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
29	1	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
30	2	4	4	3	5	4	1	1	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
31	2	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	
32	1	1	1	5	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
33	2	3	3	4	3	3	1	1	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3

34	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3		
35	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
36	2	2	4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1
37	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
38	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	4	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
39	1	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
40	2	3	4	3	5	4	1	1	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
41	2	3	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
42	1	1	1	5	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
43	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
44	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
45	4	3	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
46	2	2	4	4	3	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1
47	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
48	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	4	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
49	1	3	4	3	4	4	2	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
50	2	3	4	4	5	4	1	1	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
51	2	3	4	4	5	4	2	1	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
52	1	1	1	5	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
53	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
54	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
55	3	3	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
56	2	2	4	4	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1
57	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
58	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	4	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
59	1	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
60	2	3	4	3	5	4	1	1	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
61	2	3	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
62	1	1	1	5	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
63	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
64	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
65	3	3	4	4	3	3	2	1	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
66	2	2	4	3	3	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1
67	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
68	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	4	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
69	1	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4

70	2	2	4	3	5	4	1	1	2	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
71	2	2	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
72	1	1	1	5	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
73	2	2	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
74	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
75	4	3	4	4	3	4	2	1	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
76	2	2	4	3	3	4	1	1	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1
77	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
78	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	4	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
79	1	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
80	2	3	4	3	5	4	1	1	2	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
81	2	3	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
82	1	1	1	5	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
83	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
84	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
85	4	3	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
86	2	2	4	3	3	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1
87	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
88	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	4	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
89	1	3	4	3	4	4	2	1	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
90	2	3	4	3	5	4	1	1	2	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
91	2	3	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
92	1	1	1	5	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
93	2	2	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
94	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
95	4	3	4	4	3	4	2	1	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
96	2	2	4	3	3	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1
97	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
98	1	2	3	2	3	3	2	1	4	3	4	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
99	1	3	4	3	4	4	2	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
100	2	3	4	3	5	4	1	1	2	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
Total	188	254	320	347	340	342	160	121	290	280	300	217	278	280	282	290	250	280	250	260	240	300	280	280	270

ANEXO 10. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis
Resiliencia y estrés laboral en tiempos de covid 19,2020 en el personal de salud de guardia en el Hospital Básico de Salitre. Ecuador 2020	<p>Problema general:</p> <p>¿Existe una relación entre la resiliencia y el estrés laboral en el personal de salud de guardia del Hospital Básico de Salitre, en tiempos de covid – 19,2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación existente entre la resiliencia y estrés laboral en tiempos de covid 19,2020 en el personal de salud de guardia en el Hospital Básico de Salitre. Ecuador 2020</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El grado de resiliencia incide en los niveles de estrés del personal de salud de guardia en el Hospital Básico de Salitre, en tiempos de covid 19,2020.</p>
	<p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la resistencia del personal de salud al estrés laboral causado por las relaciones con sus superiores, en tiempos de covid – 19,2020, considerando su capacidad de persistencia-tenacidad-autoeficacia? • ¿Cuál es la resistencia del personal de salud al estrés laboral causado por las limitaciones de los recursos, en tiempos de covid – 19,2020, considerando su capacidad de control bajo presión? • ¿Cuál es la resistencia del personal de salud al estrés laboral causado por las relaciones con el equipo de trabajo, en tiempos de covid – 19,2020, considerando la capacidad de adaptación y formación de redes de apoyo? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir la resistencia del personal de salud al estrés laboral causado por las relaciones con sus superiores, en tiempos de covid – 19,2020, considerando su capacidad de persistencia-tenacidad-autoeficacia. • Definir la resistencia del personal de salud al estrés laboral causado por las limitaciones de los recursos, en tiempos de covid – 19,2020, considerando su capacidad de control bajo presión es. • Establecer la resistencia del personal de salud al estrés laboral causado por las relaciones con el equipo de trabajo, en tiempos de covid – 19,2020, considerando la capacidad de adaptación y formación de redes de apoyo. 	<p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿La capacidad de persistencia-tenacidad-autoeficacia permite resistir el estrés laboral del personal de salud en las relaciones con sus superiores, en tiempos de covid – 19,2020? • ¿La capacidad de control bajo presión permite al personal de salud resistir el estrés laboral causado por las limitaciones de recursos, en tiempos de covid – 19,2020? • ¿La capacidad de adaptación y formación de redes de apoyo permite al personal de salud resistir el estrés laboral causado por la relación con el equipo de trabajo, en tiempos de covid – 19,2020?