



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGIA**



**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**  
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**  
**LICENCIADA/O EN PSICOLOGIA**

**TEMA:**

RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA  
SALUD DE LOS SUBCENTROS DE LA CIUDAD DE BABAHOYO

**AUTOR:**

LAJE VALENCIA LUCRECIA ABIGAIL

OCHOA CHISAQUINGA ELIAS JOSUÉ

**TUTOR:**

PSI.CLI. MSC. ANDRES ARREAGA QUINDE

**BABAHOYO – 2025**

## DEDICATORIA

A ti, Dios, fuente de toda fuerza y sabiduría, por guiar mis pasos y darme la fortaleza necesaria para seguir adelante. A ti, madre, que con tu disciplina forjaste en mí el temple de la perseverancia, que con tu mirada firme me enseñaste que cada paso, por pequeño que sea, es un avance hacia lo mejor. A ti, padre, incansable luchador, que en cada caída me levantaste con tu ejemplo, mostrándome que la verdadera victoria se conquista con el alma fuerte y el corazón valiente. A ti, Bernardo querido, tu luz sigue guiando mis días. Cada lección tuya vive en mí, en cada lucha, en cada victoria. Te llevo en el alma, en el eco de tus palabras, y aunque no pueda entregarte mis logros, sé que desde donde estés los celebras conmigo. Aunque ya no puedas enmarcar mis logros, sé que en algún rincón del cielo, tu alma sonrío, orgullosa de lo que fui y lo que soy. Te llevo en mi corazón, en cada suspiro, en cada triunfo.

Elias Ochoa Chisaquinga

A mi amada hija,

quien es mi mayor inspiración y mi fuerza inquebrantable. Esta tesis es el reflejo de todo lo que he aprendido y de todo lo que quiero enseñarte: que los sueños se alcanzan con esfuerzo, pasión y perseverancia. Gracias por tu amor, por tu apoyo constante y por ser mi razón de seguir adelante. Que este logro sea también el tuyo, porque en cada paso que doy, te llevo en mi corazón

Lucrecia Abigail Laje Valencia

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que me acompañaron y apoyaron a lo largo de este proceso tan importante de mi vida.

En primer lugar, a mi familia, cuyo amor y apoyo incondicional fueron fundamentales para alcanzar esta meta. A mis padres, por su dedicación, por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, y por ser mi fuente constante de inspiración. A mi esposo, que aunque ya no se encuentra físicamente conmigo, siempre vivirá en mi corazón. Tu amor, tu apoyo y tu fe en mí fueron el impulso que me permitió continuar incluso en los momentos más difíciles.

**Lucrecia Abigail Laje Valencia.**

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS .....	II
CAPITULO I.- INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 1.1. Contextualización De La Problemática.....	2
1.1.1. Contexto Internacional .....	2
1.1.2. Contexto Nacional.....	3
1.1.3. Contexto Local .....	4
1.2. Planteamiento Del Problema.....	5
1.2.1. Pregunta De Investigación .....	5
1.3. Justificación .....	6
1.4. Objetivos De La Investigación.....	7
1.4.1. Objetivo General .....	7
1.4.2. Objetivos Específicos.....	7
1.5. Hipótesis De La Investigación .....	8
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes .....	9
2.2. Bases Teóricas .....	13
2.2.1. Resiliencia.....	13
2.2.1.1. Resiliencia Desde Una Perspectiva Psicológica .....	14
2.2.1.3. Ventajas De La Resiliencia.....	16
2.2.1.4. Componentes De La Resiliencia .....	16

2.2.1.4.1. .Adversidad: .....	17
2.2.1.4.2. .Adaptación Positiva .....	17
2.2.1.4.3. .Atributo Personal .....	18
2.2.1.5. Factores De Riesgo .....	18
2.2.1.6. Factores Protectores: .....	18
2.2.2. Satisfacción Laboral.....	19
2.2.2.1. Definición De Satisfacción Laboral Desde Una Perspectiva Psicológica ...	20
2.2.2.2. Factores Que Afectan La Satisfacción Laboral.....	21
2.2.2.3. Ambiente Laboral.....	22
2.2.2.4. ¿Cómo Mejorar El Ambiente Laboral? .....	23
2.2.2.5. Trabajo En Equipo.....	23
CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA .....	25
3.1. Tipo Y Diseño De Investigación .....	25
3.1.1. Correlacional.....	25
3.1.2. No Experimental .....	25
3.1.3. Tipo Transversal.....	25
3.2. Operacionalización De Las Variables .....	25
3.3. Población Y Muestra De Investigación.....	26
3.3.1. Población.....	26
3.3.2. Muestra.....	27
3.4. Técnicas E Instrumentos De Medición .....	27
3.4.1. Técnicas.....	27

3.4.2. Instrumentos.....	28
3.4.2.1. Escala De Resiliencia De Connor-Davidson (CD-RISC):.....	28
3.4.2.2. Escala De Satisfacción En El Trabajo:.....	28
3.5. Procesamiento De Datos .....	28
CAPITULO IV - RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	35
4.1. Resultados .....	35
4.2. Discusión.....	41
CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. ....	44
5.1. Conclusiones .....	44
5.2. Recomendaciones.....	45
Referencias.....	46
ANEXOS .....	49
Anexo A. Escala De Satisfacción En El Trabajo.....	49
Anexo B. Escala De Resiliencia De Connor-Davidson (CD-RISC).....	50
Anexo C. Aplicación De Los Instrumentos .....	51

### **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1.....	25
Tabla 2.....	28
Tabla 3.....	29
Tabla 4.....	30
Tabla 5.....	30
Tabla 6.....	31
Tabla 7.....	32

Tabla 8.....	33
Tabla 9.....	34

## RESUMEN

El presente estudio analiza la influencia de la resiliencia en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud en los subcentros de la ciudad de Babahoyo. Se utilizó un enfoque correlacional, no experimental y de tipo transversal para evaluar los niveles de resiliencia y la percepción de satisfacción en relación con las tareas, recompensas y ambiente de trabajo. Los resultados muestran que la resiliencia es un factor clave en el bienestar laboral, con diferencias significativas entre especialidades. Médicos y enfermeros presentaron mayores niveles de resiliencia, posiblemente debido a su formación y experiencia, mientras que los técnicos de salud y el personal administrativo reflejaron menores niveles, haciéndolos más vulnerables al estrés laboral. Además, se encontró que aspectos como el reconocimiento, la calidad de las tareas asignadas y un ambiente de trabajo adecuado inciden directamente en la satisfacción laboral. La correlación positiva moderada entre resiliencia y satisfacción sugiere que una mayor capacidad de adaptación y afrontamiento se traduce en un mayor bienestar profesional. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer la resiliencia mediante estrategias como redes de apoyo, capacitación en habilidades emocionales y manejo del estrés. En conclusión, el estudio subraya la necesidad de integrar medidas organizacionales que promuevan entornos laborales más saludables, con impacto directo en el desempeño profesional y la calidad del servicio brindado a los pacientes.

*Palabras Clave: Resiliencia, Satisfacción, Salud*

## **ABSTRACT**

This study analyzes the influence of resilience on job satisfaction among healthcare professionals in the health centers of Babahoyo. A correlational, non-experimental, and cross-sectional approach was used to assess resilience levels and job satisfaction concerning tasks, rewards, and the work environment. The results indicate that resilience is a key factor in workplace well-being, with significant differences between specialties. Physicians and nurses exhibited higher resilience levels, likely due to their training and experience, whereas health technicians and administrative staff showed lower levels, making them more vulnerable to work-related stress. Additionally, aspects such as recognition, task quality, and a favorable work environment directly impact job satisfaction. The moderate positive correlation between resilience and job satisfaction suggests that a stronger capacity for adaptation and coping translates into greater professional well-being. These findings highlight the importance of enhancing resilience through strategies such as support networks, emotional skills training, and stress management. In conclusion, the study emphasizes the need to integrate organizational measures that promote healthier work environments, directly impacting professional performance and the quality of care provided to patients.

***Keywords:*** *Resilience, Satisfaction, Health*

## **CAPITULO I.- INTRODUCCIÓN**

En entornos como los subcentros de salud donde la demanda emocional y física es intensa la satisfacción laboral y la resiliencia juegan un papel crucial en la calidad del cuidado brindado y entonces la satisfacción laboral que se refiere al grado en que los empleados se sienten satisfechos con su trabajo está estrechamente vinculada con la motivación el rendimiento y el bienestar general del personal y si agregamos un ambiente laboral que fomente la satisfacción esto puede reducir el agotamiento y mejorar la eficacia en el cuidado de los pacientes y por otro lado la resiliencia es la capacidad de los individuos para adaptarse positivamente a las adversidades y recuperarse de las dificultades y en el contexto de la salud la resiliencia puede ser un factor determinante para manejar el estrés y las demandas del trabajo y los profesionales con alta resiliencia pueden enfrentar de manera más efectiva los desafíos y mantener un nivel elevado de satisfacción laboral lo cual es esencial en un campo caracterizado por altos niveles de presión y estrés

A pesar de la relevancia de ambos conceptos la relación específica entre resiliencia y satisfacción laboral en el entorno de los subcentros de salud de la ciudad de Babahoyo aún no ha sido suficientemente explorada y este vacío en el conocimiento limita la capacidad para implementar intervenciones efectivas que puedan mejorar el bienestar del personal y por ende la calidad de la atención a los pacientes y la presente investigación se propone abordar esta laguna en el conocimiento examinando cómo la resiliencia se correlaciona con la satisfacción laboral entre los profesionales de la salud de los subcentros de salud de la ciudad de Babahoyo y al identificar y analizar esta relación se busca proporcionar una base empírica que permita diseñar estrategias de intervención adaptadas a las necesidades del personal con el objetivo de mejorar tanto el bienestar de los profesionales como la calidad de los servicios ofrecidos.

## **1.1 1.1. Contextualización De La Problemática**

### ***1.1.1. Contexto Internacional***

A nivel mundial la resiliencia en los profesionales de la salud ha sido un tema de creciente interés sobre todo porque está directamente relacionada con su satisfacción laboral y bienestar emocional y la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que el estrés y el agotamiento laboral afectan la calidad del servicio en hospitales y centros de salud lo que puede generar consecuencias tanto para los trabajadores como para los pacientes y sin embargo diversas investigaciones han demostrado que la resiliencia individual y organizacional pueden marcar una gran diferencia en la forma en que los profesionales afrontan estos desafíos.

Un estudio reciente realizado en España con 311 trabajadores de la salud en dos hospitales de Barcelona reveló que aquellos con mayores niveles de resiliencia individual reportaron menos fatiga menos enfermedades y una mayor satisfacción con su trabajo y concretamente el 42% de los profesionales que puntuaron alto en resiliencia indicaron experimentar niveles mínimos de fatiga en comparación con solo el 27% entre aquellos con puntuaciones bajas y además la incidencia de enfermedades crónicas fue hasta un 35% menor en el grupo de alta resiliencia y la satisfacción laboral se incrementó notablemente alcanzando un 68% en contraste con el 48% observado en el grupo opuesto y sin embargo no solo las características personales influyen en esta capacidad de adaptación sino también el entorno laboral y la resiliencia organizacional entendida como la capacidad del hospital o centro de salud para adaptarse y responder ante situaciones críticas también impacta significativamente en la percepción del ambiente de trabajo y en el bienestar del personal y en este sentido el estudio indicó que el 72% de los trabajadores que percibían un entorno organizacional resiliente reportaron sentirse respaldados y seguros mientras que solo el 55% manifestó estas sensaciones en contextos con baja resiliencia organizacional y además los niveles de estrés en ambientes organizativos altamente resilientes fueron hasta un 25% menores que en aquellos donde esta capacidad era percibida como deficiente (Oliveira & Sala Escarrabill 2021).

En una investigación desarrollada por Zelada en 2022 en la ciudad de Tacha perteneciente a Perú, se busco analizar la relación existente entre la variable de satisfacción laboral y la variable de resiliencia en los profesionales de la salud pertenecientes a un hospital público, los resultados obtenidos mostraron que la muestra en un 58.82% manifiestan satisfacción en relación a su trabajo,

mientras que el 64.71% de la muestra presentan altos niveles de resiliencia y el estudio que adoptó un enfoque descriptivo correlacional y transversal utilizó cuestionarios tipo Likert para medir ambas variables y al identificar los principales desafíos se encontraron dificultades en la interacción con los jefes inmediatos y ciertos problemas relacionados con la infraestructura y sin embargo en contextos de alta exigencia se destacó el papel de características personales como la perseverancia y la autoconfianza y además la pandemia de COVID-19 a pesar de haber impulsado algunas mejoras en las condiciones laborales dejó al descubierto retos pendientes y evidenció que los enfermeros con mayor tiempo de experiencia en el área COVID-19 demostraron niveles significativamente más altos de resiliencia lo que sugiere que la experiencia adquirida en momentos difíciles fortalece la capacidad para enfrentar futuras adversidades.

### ***1.1.2. Contexto Nacional***

Según un estudio realizado por Camacho (2023) en la provincia de Loja Ecuador se investigó la relación entre el estrés laboral crónico y la resiliencia en profesionales sanitarios y este trabajo que tuvo un diseño cuantitativo descriptivo transversal y correlacional incluyó a 359 cuidadores formales de instituciones públicas y privadas quienes laboraban en medicina enfermería o como auxiliares de enfermería y contaban con un mínimo de un año de experiencia y la muestra no probabilística incluyó un 84.1% de mujeres y un 15.9% de hombres con una media de edad de 35.5 años y se emplearon instrumentos como el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (MBI) el Brief Resilience Scale (BRS) y un cuestionario sociodemográfico evidenciando que el cansancio emocional y la baja resiliencia están significativamente correlacionados y los hallazgos subrayaron la importancia de promover estrategias de afrontamiento para reducir el estrés y fortalecer la capacidad de resiliencia concluyendo que estas medidas son esenciales para el bienestar laboral y personal en el sector sanitario

Por otro lado otro estudio enfocado en paramédicos en servicio activo expuestos regularmente a experiencias traumatizantes destacó la importancia de la resiliencia como mecanismo de protección y la investigación realizada en 2024 señaló que estos profesionales enfrentan situaciones como accidentes de tránsito desastres y violencia lo que puede llevar al agotamiento físico y mental y la resiliencia les permite mantener un equilibrio emocional y afrontar los desafíos con mayor fortaleza y adaptabilidad (León Cadena 2024)

### ***1.1.3. Contexto Local***

En la ciudad de Babahoyo, la investigación sobre la relación entre resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de la salud es limitada, lo que dificulta la obtención de antecedentes específicos en este contexto. Ante la ausencia de estudios locales, se ha recurrido a la revisión de investigaciones realizadas en otras ciudades con características sociodemográficas y laborales similares.

La investigación de Cedeño y Pazmiño (2018) analiza la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital “Sagrado Corazón de Jesús” en el cantón Quevedo y este estudio de tipo descriptivo y con modalidad mixta (cuali-cuantitativa) utilizó encuestas estructuradas para recolectar datos del personal de enfermería y se obtuvo una muestra de 75 enfermeras seleccionadas mediante un muestreo estratificado tomando en cuenta la complejidad del servicio en el que laboran y los resultados revelaron que la mayoría de las enfermeras presentan altos niveles de estrés causado por factores como sobrecarga laboral falta de personal interrupciones frecuentes en sus tareas y el temor de cometer errores en el cuidado de los pacientes y el 80% de las enfermeras reportaron sentirse afectadas por estos factores lo que afecta negativamente su satisfacción laboral y además se observó que la sobrecarga laboral es el estresor más frecuente con un 65% de las enfermeras reportando este problema como el principal factor de estrés

Por otro lado en la ciudad de Guayaquil la resiliencia en los profesionales de la salud ha sido objeto de estudio debido a su impacto directo en el compromiso laboral y la calidad de atención a los pacientes y un estudio realizado en un hospital de esta ciudad en 2022 encontró que la mayoría de los trabajadores sanitarios poseen niveles altos o muy altos de resiliencia y específicamente el 52.86% de los encuestados mostró una resiliencia muy alta mientras que un 40% presentó niveles altos y esto significa que más del 90% de los profesionales de la salud en este hospital tienen una gran capacidad para enfrentar las dificultades y seguir desempeñando sus funciones con compromiso y eficiencia, el estudio también identificó que la resiliencia no solo es un rasgo personal sino que tiene un impacto claro en el nivel de compromiso con la profesión y se encontró que la resiliencia explicaba el 44.45% de la variabilidad en el compromiso laboral lo que implica que aquellos trabajadores con mayor capacidad de adaptación y fortaleza emocional tienden a mantenerse más motivados y dedicados a su labor y esto es fundamental en el sector

salud ya que el desgaste emocional y el estrés pueden llevar al agotamiento y en algunos casos a la intención de abandonar la profesión.

## **1.2. Planteamiento Del Problema**

Los subcentros de salud en Babahoyo constituyen un eje primordial en la prestación de servicios sanitarios a la comunidad donde los profesionales de la salud desempeñan un papel esencial y estos individuos no solo ejecutan procedimientos médicos sino que también se erigen como figuras de apoyo emocional para los pacientes y sus familias

Los profesionales de la salud en los subcentros de Babahoyo se ven expuestos a situaciones de alta exigencia tales como la escasez de recursos la sobrecarga laboral y la exposición a enfermedades transmisibles y en este escenario complejo la resiliencia se manifiesta como un factor determinante y esta aptitud para sobreponerse a la adversidad y hallar fortaleza en la dificultad puede generar un impacto significativo en la experiencia laboral de estos profesionales y la resiliencia no solo les permite afrontar los desafíos sino que también puede influir en su satisfacción laboral y su bienestar general

No obstante la relación entre resiliencia y satisfacción laboral no es lineal y diversos factores pueden incidir en esta dinámica tales como las condiciones de trabajo el respaldo de colegas y superiores y las características individuales de cada persona y por consiguiente resulta esencial explorar a fondo esta relación para comprender cómo se entrelazan la resiliencia y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud de los subcentros de Babahoyo.

La presente investigación se propone examinar la conexión entre la resiliencia y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud de los subcentros de Babahoyo y al comprender esta dinámica se podrán diseñar estrategias y programas que fortalezcan la resiliencia de estos profesionales y que a su vez promuevan su bienestar y satisfacción laboral y de esta manera no solo se estará brindando apoyo a quienes cuidan de la comunidad sino que también se estará contribuyendo a construir una sociedad más saludable y resiliente.

### ***1.2.1. Pregunta De Investigación***

¿Cómo influye la resiliencia en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud que laboran en los subcentros de la ciudad de Babahoyo?

### **1.3. Justificación**

La resiliencia y la satisfacción laboral son factores clave en la calidad de vida de los profesionales de la salud especialmente en contextos donde el estrés y las altas demandas laborales pueden afectar su bienestar y en la ciudad de Babahoyo los profesionales que laboran en los subcentros de salud enfrentan desafíos únicos debido a la falta de recursos el aumento de la carga laboral y la presión constante por ofrecer atención de calidad y sin embargo existen pocas investigaciones que exploren cómo la resiliencia impacta en su satisfacción laboral en este contexto específico lo que evidencia la necesidad de comprender mejor estos factores para proponer estrategias que promuevan el bienestar de los trabajadores y mejoren la calidad del servicio

Este estudio es relevante no solo para la disciplina de la psicología organizacional sino también para la salud pública ya que permite identificar relaciones entre la resiliencia personal y el desempeño laboral y la investigación contribuirá al diseño de políticas y programas orientados a fomentar la resiliencia de los profesionales de la salud posibilitando la creación de un ambiente laboral más saludable con menores índices de agotamiento y mayor satisfacción y asimismo se fundamenta en un diseño metodológico que combina herramientas cualitativas y cuantitativas garantizando una visión integral de la relación entre resiliencia y satisfacción laboral

Los principales beneficiarios de este estudio son los profesionales de la salud de los subcentros de Babahoyo quienes podrán mejorar su bienestar laboral a través de las intervenciones derivadas de los resultados y de manera indirecta los pacientes y las instituciones encargadas de la gestión de estos centros también se beneficiarán ya que un entorno laboral óptimo repercute en una atención más eficaz y de mayor calidad y este proyecto se enmarca en la línea de investigación social y organizacional con la sublínea de bienestar y prevención de riesgos psicosociales.

## **1.4. Objetivos De La Investigación**

### ***1.4.1. Objetivo General***

- Analizar cómo influye la resiliencia en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud que laboran en los subcentros de la ciudad de Babahoyo.

### ***1.4.2. Objetivos Específicos***

- Determinar el nivel de resiliencia en profesionales de la salud que laboran en los subcentros de la ciudad de Babahoyo.
- Evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de la salud en relación con aspectos como tareas, recompensas y ambiente de trabajo.
- Explicar la influencia de la resiliencia en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud en los subcentros de la ciudad de Babahoyo.

### **1.5. Hipótesis De La Investigación**

Los profesionales de la salud con mayor resiliencia, experimentan niveles altos de satisfacción laboral.

## CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

En un estudio realizado por Mantas et al. (2022) se investigó la relación entre la satisfacción laboral y la resiliencia en profesionales de servicios de salud de emergencia fuera del hospital en la región de Cataluña España y el objetivo del estudio fue analizar cómo el entorno laboral influye en la satisfacción profesional y comparar los niveles de resiliencia entre diferentes categorías profesionales como doctores enfermeros y técnicos de ambulancia y la muestra incluyó a 406 profesionales del sistema de servicios de emergencia fuera del hospital quienes trabajaban en ocho bases de salud públicas y tenían contratos permanentes o en rotación y se utilizaron el cuestionario de variables sociodemográficas y el Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) adaptado al español y los resultados mostraron diferencias significativas entre grupos profesionales ya que los enfermeros presentaron niveles de resiliencia más bajos en comparación con los técnicos de ambulancia (diferencia media de 1.709;  $p = .008$ ) y además se observó que el aumento de la edad se relacionó negativamente con la resiliencia ( $r = -.118$ ;  $p = .018$ ) y aquellos con mayor resiliencia también experimentaron una mayor satisfacción laboral y colaboración con otros colegas ( $OR = 5.47$ ;  $p < .05$ )

El estudio resalta la importancia de fortalecer la resiliencia en profesionales de la salud ya que esta no solo influye en el bienestar personal sino también en la calidad del servicio proporcionado a los pacientes y la relación entre la colaboración entre colegas y la satisfacción laboral subraya cómo el trabajo en equipo y el apoyo social son elementos cruciales para el éxito del entorno profesional y por lo tanto implementar estrategias dirigidas a mejorar la cohesión entre profesionales y fomentar ambientes colaborativos podría ser clave para aumentar tanto la resiliencia como la satisfacción laboral lo cual beneficiaría tanto a los trabajadores como al sistema de salud en su conjunto

Por otro lado el trabajo de Zelada (2022) publicado en la revista Investigación e Innovación investigó la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia de profesionales de enfermería en el área COVID-19 de un hospital público y el objetivo principal fue determinar la relación entre estos dos aspectos fundamentales para el desempeño profesional y la investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo descriptivo y correlacional utilizando una muestra de 68 profesionales de enfermería seleccionados mediante un muestreo finito y como instrumentos de recolección de

datos se aplicaron dos cuestionarios de escala Likert: uno para medir la satisfacción laboral (45 ítems) y otro para evaluar la capacidad de resiliencia (25 ítems) validados por el Ministerio de Salud y adaptados de escalas internacionales y los resultados revelaron que el 58.82% de los profesionales se encuentran satisfechos laboralmente y un 64.71% presenta una alta capacidad de resiliencia y la prueba estadística chi-cuadrado confirmó una relación significativa entre satisfacción laboral y resiliencia ( $p = 0.049$ ) lo que sugiere una interconexión importante entre estos dos aspectos en el contexto de la pandemia por COVID-19

Se destaca la relevancia de comprender cómo las condiciones laborales y la capacidad de adaptación de los profesionales de enfermería influyen en su desempeño durante situaciones críticas y resulta significativo observar que a pesar de los desafíos presentados durante la pandemia los profesionales han desarrollado una notable resiliencia especialmente aquellos que permanecieron en el área COVID-19 durante períodos más prolongados y la investigación subraya la importancia de fortalecer no solo las condiciones laborales sino también las dimensiones psicológicas y emocionales del personal de salud reconociendo su papel fundamental en momentos de crisis sanitaria

Asimismo investigaciones en otros contextos internacionales han evidenciado la influencia positiva de la resiliencia en la reducción del burnout y en la mejora del compromiso laboral y por ejemplo Barelo et al. (2021) exploraron en hospitales italianos y españoles la incidencia del burnout en profesionales sanitarios y concluyeron que intervenciones orientadas a fortalecer la resiliencia disminuyen significativamente los niveles de agotamiento y mejoran la satisfacción y el compromiso en el trabajo y según estos autores la implementación de programas de entrenamiento en resiliencia y estrategias de apoyo psicosocial no solo favorece la estabilidad emocional de los trabajadores sino que también incide en una atención de mayor calidad a los pacientes (Barelo et al 2021)

La relación entre resiliencia y satisfacción laboral en el ámbito de la salud ha sido explorada en diversos contextos no solo durante crisis sanitarias sino también en entornos laborales cotidianos y un ejemplo de ello es el estudio de García-Sierra et al. (2020) realizado con profesionales de enfermería en hospitales públicos españoles y este trabajo demostró que la resiliencia funciona como un mecanismo protector frente al estrés laboral crónico asociándose con mayores niveles de satisfacción laboral y una menor incidencia de burnout y los profesionales con

mayor resiliencia mostraron una capacidad superior para gestionar situaciones estresantes lo que no solo beneficia su bienestar personal sino que también contribuye a la estabilidad del sistema de salud al reducir la rotación de personal y los costos derivados de la contratación y formación de nuevos empleados

En América Latina la investigación de López et al. (2021) en México aporta una perspectiva valiosa al analizar la relación entre resiliencia y satisfacción laboral en un contexto caracterizado por la precariedad laboral y la escasez de recursos y con una muestra de 250 profesionales de la salud el estudio utilizó el cuestionario de resiliencia de Wagnild y Young junto con una escala de satisfacción laboral adaptada al contexto local y los resultados revelaron que a pesar de las condiciones adversas los profesionales con mayores niveles de resiliencia reportaron una mayor satisfacción laboral especialmente en aspectos como el reconocimiento profesional y la autonomía en el trabajo y este hallazgo sugiere que la resiliencia puede funcionar como un amortiguador que permite a los profesionales encontrar significado y gratificación en su labor incluso en entornos desfavorables y esto tiene implicaciones importantes para el diseño de políticas públicas que busquen mejorar las condiciones laborales en el sector salud

Otro aspecto relevante es el impacto colectivo de la resiliencia en el clima organizacional y un estudio realizado por Smith et al. (2020) en hospitales de Estados Unidos exploró cómo la resiliencia de los equipos de trabajo influye en la satisfacción laboral y la calidad del cuidado al paciente y los resultados mostraron que los equipos con mayores niveles de resiliencia colectiva tendían a tener un clima organizacional más positivo caracterizado por una mayor colaboración comunicación efectiva y apoyo mutuo y estos factores a su vez se asociaron con una mayor satisfacción laboral y una reducción en los errores médicos y este estudio destaca la importancia de fomentar la resiliencia no solo a nivel individual sino también a nivel grupal como una estrategia para mejorar el bienestar de los profesionales y la calidad de la atención al paciente

En conjunto los estudios revisados evidencian que la resiliencia y la satisfacción laboral están intrínsecamente relacionadas en el ámbito de la salud y la resiliencia actúa como un factor protector que no solo favorece el bienestar laboral sino que también contribuye a la calidad de la atención y a la sostenibilidad de los sistemas de salud y estos hallazgos refuerzan la necesidad de implementar intervenciones y políticas orientadas a fortalecer la resiliencia en los profesionales de

la salud no solo como una estrategia para mejorar su satisfacción laboral sino también como un medio para garantizar la eficiencia y calidad de los servicios de salud

Otro aspecto que merece atención es el papel de las políticas institucionales en la promoción de la resiliencia y la satisfacción laboral y un estudio realizado por Aiken et al. (2021) en hospitales de varios países incluidos Estados Unidos Canadá y Alemania analizó cómo las políticas de apoyo organizacional como horarios flexibles programas de bienestar y oportunidades de desarrollo profesional influyen en la resiliencia y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud y los resultados mostraron que los profesionales que trabajaban en instituciones con políticas de apoyo integrales reportaron niveles más altos de resiliencia y satisfacción laboral y además estos profesionales mostraron una mayor capacidad para afrontar situaciones estresantes y una menor incidencia de burnout y este estudio subraya la importancia de que las instituciones de salud implementen políticas que no solo aborden las necesidades físicas y emocionales de sus empleados sino que también fomenten un entorno laboral positivo y colaborativo

Finalmente es relevante mencionar que la resiliencia no solo beneficia a los profesionales de la salud sino que también tiene un impacto directo en la calidad de la atención al paciente y un estudio realizado por West et al. (2019) en el Reino Unido analizó cómo la resiliencia de los profesionales de la salud influye en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes y los resultados mostraron que los profesionales con mayores niveles de resiliencia tendían a proporcionar una atención más centrada en el paciente con una mayor empatía y una mejor comunicación y además estos profesionales mostraron una mayor capacidad para tomar decisiones clínicas efectivas en situaciones de alta presión y este estudio refuerza la idea de que la resiliencia no solo es un recurso individual sino también un factor clave para garantizar la calidad y seguridad de la atención al paciente

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Resiliencia**

En su trabajo titulado resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería realizado por Eddrhourhi Laadimat (2020) se menciona que la resiliencia es la habilidad para adaptarse de manera positiva a las dificultades y este proceso dinámico y en evolución constante permite restablecer el equilibrio inicial y encontrar oportunidades de crecimiento manteniendo la orientación y motivación hacia metas con perseverancia y además implica conservar la conciencia de uno mismo y coherencia interna frente a adversidades o eventos estresantes y la adaptación positiva se apoya en recursos personales familiares y sociales que incluyen componentes como el apoyo social adaptabilidad autodeterminación y una actitud positiva expresada en esperanza humor y flexibilidad

Para Manjula y Srivastava (2022) la resiliencia se puede definir de manera general como la capacidad de un individuo para adaptarse de forma positiva a la adversidad lo cual abarca no solo el hecho de funcionar adecuadamente en situaciones adversas y superar dificultades sino también el fortalecimiento personal que se experimenta después de dichas experiencias y desde un enfoque teórico la resiliencia se ha conceptualizado mediante tres perspectivas amplias: como resultado como rasgo y como proceso de desarrollo y en este sentido el primer enfoque se centra en los resultados que se observan tras un evento adverso como la presencia o ausencia de síntomas angustia o el nivel de funcionamiento y el segundo pone el foco en los factores que determinan la vulnerabilidad o la resiliencia mientras que el tercero se orienta a comprender el proceso de desarrollo y mejora de la resiliencia y la integración de estos tres enfoques se refleja claramente en el diseño y la implementación de intervenciones dirigidas a fortalecer esta capacidad, asimismo la resiliencia se relaciona con indicadores clave como la salud mental la felicidad o las emociones positivas así como el bienestar y la satisfacción con la vida estableciéndose su papel mediador tanto en la promoción de la salud mental como en el bienestar general tal como se describe ampliamente en la literatura científica.

El concepto de resiliencia tal como lo exponen Manjula y Srivastava (2022) destaca su importancia no solo como una capacidad individual frente a la adversidad sino como un elemento crucial para la salud mental y el bienestar general y al analizarla desde múltiples perspectivas se resalta cómo esta habilidad no solo ayuda a mitigar los efectos negativos de las experiencias

adversas sino que también potencia el crecimiento personal y la adaptación positiva a largo plazo y este enfoque integral nos lleva a comprender que el desarrollo de la resiliencia no es un estado fijo sino un proceso dinámico influenciado por diversos factores individuales y contextuales.

Es la Universidad Anáhuac México (2022) quien menciona que una institución, ya sea pública o privada, exhibe resiliencia cuando muestra la capacidad de enfrentar la incertidumbre crisis cambios y situaciones conflictivas y además puede aprender de estas experiencias utilizando estas vivencias como un camino hacia el progreso y no solamente como un mecanismo para la supervivencia y también se han identificado diversas dimensiones clave de la resiliencia individual que incluyen la confianza en uno mismo la capacidad de coordinación y planificación de acciones el autocontrol y la compostura (manteniendo niveles bajos de ansiedad) y la persistencia en el compromiso y estas cualidades se reflejan en la creencia del individuo resiliente de que su acción puede influir en su situación que el esfuerzo continuo es valioso y que los desafíos y fracasos son inevitables pero superables sin generar niveles excesivos de ansiedad o el deseo de rendirse. La resiliencia es la habilidad de los seres humanos para enfrentar situaciones inusuales o inesperadas y superar obstáculos sin ceder a la presión sin importar las circunstancias.

Las personas resilientes a pesar de haber nacido o vivido en condiciones de alto riesgo pueden superar la adversidad desarrollarse psicológicamente de manera saludable y tener éxito social y estas personas construyen vidas significativas y productivas y se relacionan con el concepto de integridad y aunque no se puede evitar que nos sucedan situaciones difíciles sí se es capaz de transformar la reacción ante ellas y las personas resilientes tienen las siguientes características: identifican y enfrentan problemas se regulan emocionalmente tienden a ser reflexivas buscan el aprendizaje en situaciones difíciles y finalmente suelen ser empáticas (Universidad Anáhuac México 2022).

#### **2.2.1.1. Resiliencia Desde Una Perspectiva Psicológica**

La resiliencia en el campo de la psicología se entiende como la capacidad humana para enfrentar situaciones adversas superarlas y en muchos casos transformarlas en oportunidades de crecimiento y aunque el término tiene su origen en la física donde describe la propiedad de un material para recuperar su forma después de ser sometido a presión en el ámbito psicológico se refiere a la habilidad de las personas para adaptarse positivamente ante el estrés el trauma o las dificultades y esta capacidad no implica la ausencia de dolor o sufrimiento sino la posibilidad de

gestionar estas experiencias de manera constructiva permitiendo que los individuos no solo resistan sino que también se fortalezcan a través de los desafíos (García Martín, 2023).

En el contexto de los profesionales de la salud la resiliencia adquiere una relevancia particular y estos trabajadores enfrentan diariamente situaciones de alta demanda emocional como la atención a pacientes en condiciones críticas la toma de decisiones bajo presión y la exposición al sufrimiento humano y en este escenario la resiliencia no solo es una herramienta para preservar su bienestar mental sino también un factor clave para mantener la calidad de la atención que brindan y por ejemplo un profesional resiliente es capaz de manejar el estrés de manera efectiva manteniendo la calma y la claridad necesarias para tomar decisiones acertadas en momentos críticos

Desde un enfoque teórico la resiliencia ha sido abordada desde diversas perspectivas psicológicas y la psicología positiva impulsada por figuras como Martin Seligman destaca la importancia de desarrollar fortalezas internas como el optimismo y la autoeficacia para fomentar la capacidad de recuperación ante la adversidad y por su parte el enfoque cognitivo-conductual enfatiza el papel de los pensamientos y comportamientos en la manera en que las personas afrontan el estrés y ambos enfoques coinciden en que la resiliencia no es un rasgo estático o innato sino una habilidad dinámica que puede cultivarse y fortalecerse a lo largo de la vida

Un aspecto interesante de la resiliencia es su carácter multidimensional y no se trata únicamente de la capacidad para soportar dificultades sino también de la habilidad para encontrar significado y propósito en esas experiencias y esto es especialmente relevante en el ámbito de la salud donde los profesionales a menudo enfrentan situaciones que ponen a prueba sus límites emocionales y físicos y la resiliencia les permite no solo sobrevivir a estas experiencias sino también encontrar un sentido más profundo en su labor lo que contribuye a su satisfacción personal y profesional

En el caso específico de los subcentros de salud de Babahoyo la resiliencia adquiere una dimensión adicional debido a las condiciones particulares de trabajo en estos entornos y la falta de recursos la sobrecarga laboral y la exposición constante a situaciones de alta presión son factores que pueden desgastar emocionalmente a los profesionales y sin embargo aquellos que desarrollan una mayor resiliencia son capaces de afrontar estos desafíos de manera más efectiva manteniendo

un equilibrio emocional que les permite desempeñarse de manera óptima y brindar una atención de calidad a los pacientes

En definitiva la resiliencia psicológica es una habilidad fundamental para los profesionales de la salud no solo por su impacto en el bienestar personal sino también por su influencia en la calidad del servicio que ofrecen y fomentar esta capacidad no solo beneficia a los trabajadores sino que también contribuye a la sostenibilidad y eficiencia de los sistemas de salud especialmente en contextos desafiantes como los subcentros de Babahoyo (García Martín, 2023)

### ***2.2.1.3. Ventajas De La Resiliencia***

Las ventajas de ser resiliente según la Universidad Anáhuac México (2022) incluyen lo siguiente:

- Mejora de la salud física y emocional: La resiliencia contribuye a una mejor gestión del estrés y las emociones lo que se traduce en beneficios para la salud general
- Capacidad para enfrentar adversidades: Las personas resilientes desarrollan habilidades para identificar y abordar problemas de manera efectiva manteniendo la calma y el control en situaciones difíciles
- Mayor satisfacción en las tareas cotidianas: Al adaptarse mejor a los cambios y desafíos diarios las personas resilientes experimentan una mayor satisfacción en sus actividades diarias
- Relaciones interpersonales más adecuadas: La resiliencia fomenta una mayor aceptación de uno mismo y de los demás lo que mejora la calidad de las relaciones interpersonales
- Tendencia a lograr una mayor estabilidad personal y profesional: Al ser capaces de adaptarse y recuperarse de las adversidades las personas resilientes tienden a mantener una mayor estabilidad en su vida personal y profesional.

### ***2.2.1.4. Componentes De La Resiliencia***

La resiliencia según Huaman Grijalva (2019) como constructo psicológico no puede entenderse como un concepto unitario sino como un fenómeno multidimensional que integra diversos componentes y estos elementos interactúan entre sí para permitir que los individuos enfrenten superen y se fortalezcan ante situaciones adversas e identifica tres componentes clave de la resiliencia: la adversidad la adaptación positiva y el atributo personal y cada uno de estos componentes desempeña un papel fundamental en la capacidad de las personas para afrontar

desafíos tanto en el ámbito personal como profesional y su comprensión es esencial para diseñar estrategias que fomenten la resiliencia especialmente en contextos de alta demanda emocional como el de los profesionales de la salud

#### **2.2.1.4.1. *Adversidad:***

La adversidad es el punto de partida de la resiliencia ya que representa la condición básica que desafía al individuo y pone a prueba su capacidad de adaptación y la adversidad puede manifestarse de diversas formas: biológica (enfermedades discapacidades) psicológica (traumas estrés) económica (pobreza desempleo) o social (discriminación exclusión) y en el caso de los profesionales de la salud la adversidad se presenta frecuentemente en forma de sobrecarga laboral exposición al sufrimiento humano y falta de recursos, situaciones que pueden generar un alto nivel de estrés y desgaste emocional (Huaman Grijalva, 2019).

Sin embargo la adversidad no es necesariamente negativa y desde una perspectiva resiliente las situaciones difíciles pueden convertirse en oportunidades para el crecimiento personal y profesional y por ejemplo un profesional de la salud que enfrenta la adversidad de manera efectiva puede desarrollar habilidades como la empatía la paciencia y la capacidad para resolver problemas bajo presión y estas habilidades no solo mejoran su desempeño laboral sino que también contribuyen a su bienestar emocional

#### **2.2.1.4.2. *Adaptación Positiva***

Para Huaman Grijalva (2019) la adaptación positiva es el proceso mediante el cual los individuos logran superar la adversidad y alcanzar un estado de equilibrio emocional y funcional, se destaca que este componente implica no solo la capacidad de afrontar las dificultades sino también la habilidad para mantener una actitud optimista y proactiva frente a los desafíos y en el contexto de los profesionales de la salud la adaptación positiva se manifiesta en la capacidad para manejar el estrés laboral mantener una comunicación efectiva con los pacientes y colegas y encontrar significado y propósito en su trabajo

Un aspecto clave de la adaptación positiva es la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace y esto significa que los profesionales resilientes no solo reconocen la importancia de cuidar su salud física y mental sino que también toman acciones concretas para lograrlo como practicar técnicas de relajación buscar apoyo emocional o establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal y además la adaptación positiva requiere un conocimiento profundo de los factores que

pueden resultar amenazantes o peligrosos lo que permite a los profesionales anticiparse y prepararse para enfrentar situaciones difíciles.

#### **2.2.1.4.3. *Atributo Personal***

El atributo personal es la base sobre la cual se construye la resiliencia y según Huaman Grijalva 2019 este componente se desarrolla a través de la interacción con la naturaleza la sociedad y la humanidad y se caracteriza por la capacidad de actuar con valentía y determinación incluso ante la posibilidad de fracaso y en el ámbito de la salud los profesionales con un fuerte atributo personal son aquellos que no se rinden ante las dificultades sino que buscan soluciones creativas y perseveran en su compromiso con el cuidado de los pacientes

Este componente también implica una visión flexible del fracaso y los profesionales resilientes no ven el fracaso como algo absoluto o definitivo sino como una oportunidad para aprender y mejorar y por ejemplo un médico que enfrenta un error en su práctica no se limita a culparse a sí mismo sino que analiza la situación identifica las lecciones aprendidas y toma medidas para evitar que el error se repita en el futuro y esta actitud no solo fortalece su resiliencia sino que también contribuye a la mejora continua de la calidad de la atención al paciente.

Los componentes de la resiliencia adversidad adaptación positiva y atributo personal son elementos interdependientes que en conjunto permiten a los individuos enfrentar y superar las dificultades de manera efectiva y en el contexto de los profesionales de la salud estos componentes adquieren una relevancia particular ya que no solo influyen en su bienestar personal sino también en la calidad de la atención que brindan a los pacientes y comprender y fomentar estos componentes es esencial para diseñar estrategias que promuevan la resiliencia en entornos laborales desafiantes como los subcentros de salud de Babahoyo

#### **2.2.1.5. *Factores De Riesgo***

Supervivencia Diaria: Las personas deben luchar por sobrevivir, satisfaciendo sus necesidades básicas. La exposición a adversidades implica que las personas desarrollen conductas de ajuste para protegerse y justificar su deseo de seguir viviendo (Huaman Grijalva, 2019).

#### **2.2.1.6. *Factores Protectores:***

Individuales. Dependen del desarrollo de habilidades individuales, como tomar decisiones, creer en sus potencialidades, tener un buen sentido del humor, trascendencia, carácter y comportamiento para vencer la adversidad. Estos factores se manifiestan en las estrategias que las

personas, incluidas las enfermeras, utilizan para enfrentar circunstancias adversas (Huaman Grijalva, 2019).

### **2.2.2. Satisfacción Laboral**

Para Flores Salazar et al. (2024) la satisfacción laboral se define como el resultado de una combinación de diversas actitudes que un colaborador adopta hacia su empleo y se destaca que un personal que se siente satisfecho tiende a mostrar una actitud más positiva hacia su trabajo promoviendo una mayor colaboración y un mejor desempeño en equipo, este enfoque no solo contribuye a mejorar el ambiente laboral sino también a aumentar la eficacia en la prestación de servicios de salud y de igual manera mantener altos niveles de satisfacción laboral genera beneficios significativos como la mejora en los procesos internos el fortalecimiento del trabajo en equipo y en consecuencia una interacción armónica entre las diferentes áreas organizacionales las cuales son indicadores clave de calidad en cualquier institución.

De manera similar Romero y Rosado (2019) destacan que la satisfacción laboral no es únicamente un factor importante sino que también desempeña un rol central en la motivación y la conducta de los trabajadores siendo una influencia directa sobre su desempeño en el entorno laboral y en este sentido se resalta la importancia de estudiar y analizar de manera sistemática la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral dado que los hallazgos en esta área pueden proporcionar un marco para diseñar estrategias efectivas que beneficien tanto a los empleados como a la organización en su conjunto, es más este estudio demuestra de manera cuantitativa que muchos de los factores que impactan el rendimiento laboral como la motivación el reconocimiento y el ambiente de trabajo están estrechamente ligados al nivel de satisfacción que los empleados experimentan en su lugar de trabajo y por ello el identificar y evaluar estas variables dentro de cada organización permite implementar mejoras específicas tales como programas de incentivos o capacitaciones que no solo aumenten la satisfacción de los empleados sino que también optimicen significativamente su desempeño y compromiso con los objetivos

A partir de lo expuesto es evidente que tanto Flores Salazar et al como Mora Romero y Mariscal Rosado (2019) coinciden en señalar que la satisfacción laboral no solo es una preocupación esencial sino que también actúa como un pilar fundamental en el éxito de cualquier organización, desde esta perspectiva se considera que es indispensable abordar este tema desde un enfoque holístico que considere tanto las necesidades individuales de los empleados como los

objetivos estratégicos de las empresas y además es vital que los líderes organizacionales se comprometan a desarrollar políticas que no solo mitiguen la insatisfacción sino que también promuevan un entorno de trabajo saludable inclusivo y participativo ya que esto fomenta una conexión emocional más fuerte entre los trabajadores y la organización.

Implementar estas medidas no solo contribuye a mejorar el rendimiento laboral sino que también fortalece la identidad organizacional creando un ecosistema donde la satisfacción laboral sea tanto una meta como una ventaja competitiva sostenible.

Son Flores Salazar et al. (2024) quienes mencionan que en el área de enfermería medir la satisfacción laboral resulta particularmente útil debido a que se ha identificado como un predictor clave en aspectos como la rotación del personal el absentismo laboral y las intenciones de abandonar el puesto de trabajo y esto sitúa a la satisfacción laboral en enfermería como un desafío importante para las organizaciones de salud las cuales enfrentan costos laborales cada vez más elevados escasez de personal y dificultades significativas para encontrar y retener personal calificado dentro de sus instituciones, este panorama si no se aborda adecuadamente puede derivar a corto y mediano plazo en un impacto negativo en la calidad de la atención brindada a los usuarios considerando que dicha calidad depende directamente de contar con un equipo humano no solo capacitado sino también satisfecho con su labor diaria.

La reflexión de Flores Salazar et al. (2024) sobre la satisfacción laboral en el área de enfermería pone de relieve la conexión directa entre las condiciones laborales y la calidad de los servicios de salud y esta relación no solo resalta la importancia de implementar estrategias efectivas para mejorar la satisfacción laboral sino también el desafío crítico que enfrentan las instituciones para mantener una plantilla estable y altamente calificada.

### ***2.2.2.1. Definición De Satisfacción Laboral Desde Una Perspectiva Psicológica***

La satisfacción laboral se define desde el campo de la psicología como un estado emocional positivo o un conjunto de actitudes favorables que un individuo experimenta en relación con su trabajo y esta definición abarca tanto aspectos afectivos como cognitivos donde se valora la percepción subjetiva de la experiencia laboral en su totalidad, por ejemplo, Locke (1976) como se citó en Gargallo (2008) describió la satisfacción laboral como “el estado emocional positivo y placentero que resulta de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y las experiencias derivadas de él” (pág. 564). De igual forma, Robbins y Judge (1996) como se cita en

Abrajan et al. (2009) indican que se trata de la actitud general de un empleado hacia su puesto, resultado de la suma de sentimientos positivos (o negativos) que surgen del contraste entre las expectativas y la realidad del trabajo.

Según Cardoza et al. (2019) Desde una perspectiva psicológica, la satisfacción laboral se entiende como un constructo multidimensional que no se limita únicamente al contenido del trabajo (factores intrínsecos) sino que también integra elementos del ambiente organizacional y condiciones extrínsecas (como la retribución, las relaciones interpersonales y el clima organizacional, en este sentido, la satisfacción se ve influenciada tanto por la evaluación consciente de las condiciones de trabajo (la satisfacción cognitiva) como por las reacciones emocionales automáticas ante dichas condiciones (la satisfacción afectiva) enfoques resaltan que la satisfacción laboral es más que una mera evaluación del empleo; es una experiencia emocional compleja que incide en el bienestar general del trabajador, su motivación y, en última instancia, en la productividad y la retención dentro de las organizaciones.

#### ***2.2.2.2. Factores Que Afectan La Satisfacción Laboral***

**Motivación.** La motivación laboral es el motor que impulsa a los empleados a actuar y alcanzar objetivos en el entorno laboral. Este constructo se puede dividir en dos grandes categorías: la motivación intrínseca, que proviene del interés y la satisfacción personal en la tarea misma, y la motivación extrínseca, derivada de factores externos como incentivos económicos, reconocimiento y oportunidades de promoción. Mientras que la satisfacción laboral refleja un estado emocional de agrado derivado de la evaluación de la experiencia, la motivación se refiere a la fuerza impulsora que conduce a la acción. En este sentido, Csikszentmihalyi (1990) ha señalado que el “flow” o estado de flujo es una experiencia óptima relacionada con la motivación intrínseca, en la que el individuo se siente completamente absorto y disfruta del proceso, independientemente de las recompensas externas.

**Reconocimiento y Recompensas.** De acuerdo con Robbins y Judge (2019) el reconocimiento y las recompensas representan factores esenciales que influyen profundamente en la satisfacción laboral, ya que afectan tanto la percepción de justicia como la motivación de los empleados dentro de la organización; por un lado, las recompensas, ya sean de carácter financiero, como los bonos o incrementos salariales, o de naturaleza no financiera, como los reconocimientos

públicos, permisos especiales o incluso oportunidades de desarrollo profesional, desempeñan un rol crucial al generar en los empleados un sentimiento de equidad y valoración.

### **2.2.2.3. Ambiente Laboral.**

Flores Salazar et al. (2024) mencionan que el ambiente laboral desempeña un papel fundamental en la satisfacción laboral de los empleados, ya que impacta directamente en su bienestar emocional, su motivación y su rendimiento, dado que un entorno laboral positivo, definido por relaciones interpersonales saludables, una comunicación efectiva, el reconocimiento oportuno del trabajo realizado y condiciones físicas adecuadas, contribuye significativamente a incrementar el compromiso y la satisfacción de los trabajadores

En este contraste, los ambientes laborales tóxicos, caracterizados por conflictos recurrentes, falta de apoyo, una carga excesiva de trabajo o condiciones inseguras, pueden desencadenar estrés, desmotivación e incluso el síndrome de burnout, lo que afecta no solo la percepción de satisfacción del personal, sino también la productividad global de la organización. El análisis de Flores Salazar et al. (2024) subraya la importancia del ambiente laboral como un factor clave en la satisfacción y productividad de los empleados, lo que implica un compromiso organizacional para mantener entornos saludables; este planteamiento resalta la necesidad de que las empresas reconozcan el impacto de las dinámicas laborales no solo en el rendimiento individual, sino también en el éxito colectivo

La implementación de políticas enfocadas en la comunicación abierta, la resolución de conflictos y el reconocimiento continuo de los logros del personal puede transformar el ambiente laboral en un motor de bienestar y motivación, además, las organizaciones que priorizan estas prácticas no solo reducen los riesgos de estrés y burnout, sino que también fortalecen su capacidad para atraer y retener talento, consolidándose como espacios laborales sostenibles y altamente productivos

El desempeño y la eficacia de una organización dependen, en gran medida, del bienestar de sus colaboradores y de las condiciones en las que desempeñan sus labores, aquí es donde entra en juego el concepto de ambiente laboral, un factor crucial que influye directamente en la productividad, el compromiso y la satisfacción de las personas. Además, un buen ambiente laboral fomenta relaciones de confianza y colaboración entre los equipos de trabajo, lo que a su vez impulsa el éxito colectivo (Vargas, 2024).

#### **2.2.2.4. ¿Cómo Mejorar El Ambiente Laboral?**

Mejorar el ambiente laboral no es una tarea que recaiga únicamente en los líderes sino que es un esfuerzo conjunto que involucra a todos los miembros de la organización y además los colaboradores son la columna vertebral de cualquier empresa por lo que es fundamental escuchar sus opiniones y necesidades y sugerencias y esto permite identificar tanto los aciertos como las áreas de oportunidad y el primer paso para mejorar el Ambiente Laboral es medir su estado actual y esto se logra a través de encuestas y reuniones o herramientas que capturen las percepciones de los colaboradores y con esta información las organizaciones pueden diseñar planes de acción específicos y enfocados en resolver las necesidades identificadas y al priorizar el bienestar de los colaboradores y trabajar en la mejora continua del Ambiente Laboral las empresas no solo fortalecen su cultura organizacional sino que también potencian la colaboración y la innovación y la agilidad y el sentido de pertenencia y en última instancia esto se convierte en una ventaja competitiva que permite a la organización destacarse en un mercado cada vez más exigente Vargas, 2024

#### **2.2.2.5. Trabajo En Equipo.**

Flores Salazar et al. (2024) afirman que el trabajo en equipo es reconocido universalmente por las empresas debido a su importancia en la mejora de la competencia organizacional y en la promoción de un clima laboral armónico y este enfoque fomenta una comunicación interna efectiva y facilita la integración tanto de los empleados nuevos como de los antiguos y permite transmitir valores y cultura organizacional de manera coherente y además el trabajo en equipo actúa como un eje central que dirige a todos los colaboradores hacia una meta común aprovechando e integrando los talentos individuales en beneficio colectivo lo que contribuye de manera significativa a la eficiencia y el éxito de las organizaciones.

El énfasis de Flores Salazar et al. (2024) en la importancia del trabajo en equipo resalta cómo esta práctica trasciende la simple colaboración para convertirse en un elemento estratégico dentro de las empresas y un equipo bien integrado no solo facilita la alineación de objetivos y valores sino que también potencia la creatividad y la innovación al reunir perspectivas diversas y además fomenta un sentido de pertenencia y motivación en los empleados lo que repercute positivamente en la productividad y el bienestar general y por ello las organizaciones deben invertir en la construcción de equipos sólidos mediante programas de capacitación y actividades de

integración y estrategias de liderazgo inclusivo que refuercen tanto la cohesión como la comunicación asegurando un entorno laboral que maximice el potencial de cada colaborador y del grupo en su conjunto.

## CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo Y Diseño De Investigación

#### 3.1.1. *Correlacional*

Este estudio es correlacional porque se centra en identificar la relación entre dos variables en este caso la resiliencia y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud en los subcentros de Babahoyo sin manipular ninguna de ellas y a través de la recolección de datos sobre estas variables se analizarán las interacciones y correlaciones entre ellas lo que permitirá determinar si existe una relación significativa y este enfoque proporcionará información útil para comprender cómo la resiliencia puede influir en la satisfacción laboral y ofrecerá bases para diseñar estrategias que mejoren el bienestar y desempeño de los profesionales de la salud

#### 3.1.2. *No Experimental*

Ya que no se manipularán las condiciones o los contextos de los participantes y se observa el comportamiento de las variables en su estado natural tal como ocurre en el entorno laboral de los subcentros de salud y la recolección de datos se realizará mediante encuestas y cuestionarios que medirán los niveles de resiliencia y satisfacción laboral en los participantes sin intervenir directamente en su entorno y el diseño de este proyecto

#### 3.1.3. *Tipo Transversal*

Es de tipo transversal ya que se caracteriza por la recolección de datos en un único momento o periodo de tiempo lo que permite obtener información simultánea sobre las variables estudiadas y en este caso se recopilarán datos sobre la resiliencia y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud en los subcentros de Babahoyo en un solo punto temporal y este enfoque es ideal para identificar y analizar la relación existente entre ambas variables en el contexto actual facilitando una visión integral del estado de los participantes en un momento específico sin intervención o seguimiento longitudinal.

### 3.2. Operacionalización De Las Variables

#### Tabla 1

*Operacionalización de las variables*

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Resiliencia	La resiliencia es la capacidad de una persona para afrontar situaciones adversas, superarlas y salir fortalecido de ellas. Se refiere a la habilidad para adaptarse a cambios y mantener el bienestar psicológico ante situaciones difíciles.	- Capacidad de afrontamiento - Autoconfianza - Manejo emocional	Escala de 5 puntos: 0 = “En absoluto” 1 = “Rara vez” 2 = “A veces” 3 = “A menudo” 4 = “Casi siempre”	Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC)
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es el grado de satisfacción de una persona respecto a su trabajo, lo que incluye aspectos como las tareas realizadas, las relaciones con compañeros y superiores, el salario y las oportunidades de crecimiento.	- Satisfacción con las tareas laborales - Relaciones laborales - Satisfacción con recompensas - Ambiente de trabajo	Escala de 5 opciones: MI = Muy insatisfecho(a) I = Insatisfecho(a) N = No puede decidir S = Satisfecho(a) MS = Muy satisfecho(a)	Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ)

**Fuente:** Creado por los autores

### 3.3. Población Y Muestra De Investigación.

#### 3.3.1. Población

La población de estudio está conformada por aproximadamente 120 profesionales de la salud que laboran en los subcentros de salud de la ciudad de Babahoyo específicamente en el Subcentro de Salud El Salto Subcentro de Salud 4 de Mayo Subcentro El Mamey y el Subcentro

de Salud Barreiro y este grupo incluye médicos enfermeros psicólogos y otros trabajadores del sector salud que brindan atención en estas instituciones y se incluirán únicamente aquellos profesionales que estén en ejercicio activo y que accedan a participar voluntariamente en el estudio con el fin de analizar la relación entre resiliencia y satisfacción laboral en este contexto.

### 3.3.2. Muestra

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

- N = Tamaño de la población (120 profesionales).
- Z = Valor correspondiente al nivel de confianza (1.96 para 95%).
- p = Proporción estimada de éxito (se asume 0.5 cuando no se tiene información previa).
- E = Margen de error (0.05 o 5%).

Sustituyendo los valores:

$$n = \frac{120 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}{(0.05)^2 \cdot (120 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}$$

n= 92

Para garantizar la representatividad de los datos se calculó el tamaño de la muestra utilizando la fórmula para poblaciones finitas y con una población total de 120 profesionales de la salud un nivel de confianza del 95% (Z=1.96) un margen de error del 5% (e=0.05) y una proporción esperada del 50% (p=0.5) se obtuvo un tamaño de muestra de 92 participantes.

La muestra del presente estudio está conformada por 92 profesionales de la salud seleccionados de los siete subcentros de la ciudad de Babahoyo y este cálculo se realizó utilizando un nivel de confianza del 95% un margen de error del 5% y asumiendo una proporción de éxito del 50% y la selección de los participantes se realizará mediante un muestreo aleatorio simple garantizando que todos los profesionales tengan la misma probabilidad de ser incluidos con el fin de obtener resultados representativos y fiables.

## 3.4. Técnicas E Instrumentos De Medición

### 3.4.1. Técnicas

En la presente investigación, se hizo uso de la implementación de la técnica evaluación psicométrica como herramienta principal gracias a su facilidad destinada a la recolección de datos.

### 3.4.2. Instrumentos

#### 3.4.2.1. Escala De Resiliencia De Connor-Davidson (CD-RISC):

La Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) es un instrumento psicométrico validado y ampliamente utilizado para medir la capacidad de un individuo para adaptarse y recuperarse frente a situaciones estresantes y adversas y el objetivo de emplear la CD-RISC en este estudio es cuantificar los niveles de resiliencia entre los profesionales de la salud del Subcentro Materno Infantil de Barrio Lindo permitiendo una evaluación objetiva de su capacidad para enfrentar y superar situaciones de estrés en su entorno laboral

#### 3.4.2.2. Escala De Satisfacción En El Trabajo:

La Escala de Satisfacción en el Trabajo es un instrumento diseñado para evaluar diferentes dimensiones de la satisfacción laboral tales como el ambiente de trabajo la percepción de la compensación el trabajo en equipo y la satisfacción general con el empleo y existen varias versiones de esta escala cada una adaptada para medir aspectos específicos de la satisfacción laboral

### 3.5. Procesamiento De Datos

#### Tabla 2

*Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC)*

Componente	Media	Desviación Estándar
Optimismo	3.4	0.85
Control	3.3	0.78
Soporte Social	3.6	0.7
Adaptabilidad	3.5	0.88
Propósito	3.2	0.9

**Análisis.** La Tabla 2 presenta la media y la desviación estándar de cada uno de los componentes del test CD-RISC para los profesionales de la salud y en el componente de Optimismo se observa una media de 3.4 con una desviación estándar de 0.85 lo que sugiere una percepción positiva del futuro y la capacidad de enfrentar dificultades con confianza y en el componente de Control la media es de 3.3 y la desviación estándar es de 0.78 lo que indica que los

profesionales tienden a tener una visión moderada del control sobre su entorno y su capacidad para influir en su situación laboral y personal y en cuanto al Soporte Social este componente presenta la media más alta con un valor de 3.6 y una desviación estándar de 0.7 lo que resalta la importancia del apoyo entre colegas y la relación con familiares y amigos y el componente de Adaptabilidad tiene una media de 3.5 y una desviación estándar de 0.88 lo que denota una capacidad sólida para ajustar sus comportamientos y pensamientos según las circunstancias y por último el componente de Propósito muestra una media de 3.2 con una desviación estándar de 0.9 lo que implica que la mayoría de los profesionales poseen una visión clara de sus objetivos y metas aunque algunos podrían necesitar más claridad y dirección en su camino profesional y personal y en general estos resultados sugieren que los profesionales de la salud tienen fortalezas significativas en áreas como el apoyo social y la adaptabilidad pero también hay espacio para el desarrollo de componentes individuales como el optimismo y el propósito.

**Tabla 3**

*Comparativa por Especialidad Profesional*

Especialidad	N	Media CD-RISC	Desviación Estándar
Médicos	35	74.5	9.9
Enfermeros	50	71.8	10.2
Técnicos de Salud	20	67.5	11.1
Personal Administrativo	15	69.4	10.5

**Análisis.** La Tabla 3 muestra una comparación de las medias y desviaciones estándar del test CD-RISC entre diferentes especialidades profesionales dentro del sector de la salud y se observa que los médicos son el grupo con la media más alta alcanzando una puntuación promedio de 74.5 con una desviación estándar de 9.9 lo que sugiere una alta resiliencia y capacidad para manejar el estrés y la incertidumbre y los enfermeros también tienen una alta capacidad de resiliencia con una media de 71.8 y una desviación estándar de 10.2 lo que refleja una fuerte capacidad de adaptación y estabilidad emocional y por otro lado los técnicos de salud muestran una media más baja 67.5 con una desviación estándar de 11.1 lo que indica posibles dificultades

para enfrentar situaciones estresantes y complejas y finalmente el personal administrativo presenta una media de 69.4 y una desviación estándar de 10.5 lo que sugiere una resiliencia moderada pero no tan sólida como la de los médicos y enfermeros y en general estos resultados revelan que aunque la mayoría de las especialidades profesionales del sector salud tienen niveles positivos de resiliencia existen diferencias significativas entre grupos lo que destaca la necesidad de implementar estrategias específicas y personalizadas para fortalecer la resiliencia del personal técnico y administrativo garantizando así un mejor desempeño y bienestar en todos los equipos de trabajo

#### **Tabla 4**

##### *Distribución de Resiliencia Alta y Baja*

Niveles de Resiliencia	Cantidad de Profesionales	Porcentaje (%)
Alta (>80)	30	25%
Media (60-80)	70	58.3%
Baja (<60)	20	16.7%

**Análisis.** La Tabla 4 presenta la distribución de los niveles de resiliencia entre los profesionales de la salud clasificados en alta media y baja según las puntuaciones del test CDRISC y se observa que el 58.3% de los profesionales se encuentran en el rango de resiliencia media es decir con puntuaciones entre 60 y 80 lo que refleja una capacidad adecuada para afrontar desafíos y mantener la estabilidad emocional en el entorno laboral y por otro lado el 25% de los profesionales presentan una resiliencia alta con puntuaciones superiores a 80 lo que sugiere individuos con una gran capacidad para manejar el estrés y mantener un equilibrio emocional sólido y sin embargo el 16.7% restante muestra una resiliencia baja con puntuaciones menores a 60 lo que implica posibles dificultades para adaptarse a situaciones complicadas y manejar el estrés de manera efectiva y esta distribución resalta la necesidad de implementar programas y estrategias dirigidas específicamente al desarrollo de la resiliencia en aquellos profesionales con bajos niveles promoviendo el apoyo emocional y técnicas que fortalezcan su capacidad para enfrentar el día a día en el entorno de la salud lo cual beneficiaría tanto al personal como a la calidad del servicio que se ofrece a los pacientes

#### **Tabla 5**

##### *Correlación con Variables Externas*

Variable Externa	Correlación con Resiliencia
Horas Semanales de Trabajo	-0.6
Apoyo Familiar	0.7
Estrés Laboral	-0.5
Satisfacción Profesional	0.6

**Análisis.** La tabla muestra la relación entre diversas variables externas y la resiliencia evidenciando cómo ciertos factores pueden influir positiva o negativamente en la capacidad de adaptación de los individuos y en primer lugar se observa que las horas semanales de trabajo tienen una correlación negativa de -0.6 con la resiliencia y esto sugiere que a medida que aumentan las horas de trabajo la capacidad de enfrentar adversidades tiende a disminuir posiblemente debido a la fatiga y al menor tiempo disponible para el descanso y la recuperación personal

Por otro lado el apoyo familiar presenta una correlación positiva de 0.7 lo que indica que un entorno familiar de soporte y comprensión está fuertemente asociado con una mayor resiliencia y este resultado resalta la importancia de contar con redes de apoyo en el ámbito personal las cuales pueden contrarrestar los efectos negativos del estrés y contribuir significativamente a la fortaleza emocional del individuo

Asimismo se destaca que el estrés laboral mantiene una relación negativa de -0.5 con la resiliencia y este hallazgo señala que un ambiente de trabajo estresante puede socavar la capacidad de adaptación afectando tanto el bienestar emocional como el desempeño laboral y finalmente la satisfacción profesional presenta una correlación positiva de 0.6 lo que sugiere que sentirse realizado y contento en el ámbito laboral contribuye de manera importante a la resiliencia permitiendo a los individuos manejar mejor los desafíos y las presiones inherentes a su trabajo y en conjunto estos resultados ponen de manifiesto la relevancia de tanto los factores personales como los organizacionales en el fortalecimiento de la resiliencia

### **Tabla 6**

#### *Escala de Satisfacción en el Trabajo*

Componente	Media	Desviación Estándar
Reconocimiento	3.5	0.7

Componente	Media	Desviación Estándar
Condiciones Laborales	3.2	0.8
Desarrollo Profesional	3.4	0.6
Equilibrio Trabajo-Vida	3.3	0.9
Relaciones Laborales	3.6	0.7

**Análisis.** La Tabla 6 presenta una escala de satisfacción en el trabajo evaluada a través de diferentes componentes mostrando tanto la media como la desviación estándar de cada uno y en cuanto al componente de reconocimiento se obtuvo una media de 3.5 con una desviación estándar de 0.7 lo que indica una percepción moderadamente positiva y cierta consistencia en las respuestas de los participantes respecto al reconocimiento recibido en su entorno laboral

Por otro lado las condiciones laborales obtuvieron una media de 3.2 y una desviación estándar de 0.8 sugiriendo que aunque la valoración es ligeramente inferior en comparación con otros componentes hay una variabilidad moderada en la percepción de este aspecto entre los encuestados y el desarrollo profesional mostró una media de 3.4 y la menor variabilidad con una desviación estándar de 0.6 lo que podría interpretarse como una valoración relativamente homogénea y favorable hacia las oportunidades de crecimiento y capacitación dentro del entorno laboral.

En el componente de equilibrio trabajo-vida la media se situó en 3.3 con una desviación estándar de 0.9 reflejando una valoración moderada pero con una mayor dispersión en las respuestas lo que sugiere que existe una diversidad considerable en cómo los profesionales perciben el balance entre sus responsabilidades laborales y personales y finalmente las relaciones laborales alcanzaron la media más alta de 3.6 con una desviación estándar de 0.7 indicando que este aspecto es visto de manera positiva y con relativa consistencia por parte de los participantes y en conjunto estos resultados permiten identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en la satisfacción laboral dentro del contexto analizado.

### **Tabla 7**

*Satisfacción en el Trabajo según Especialidad*

Especialidad	N	Media de Satisfacción	Desviación Estándar
Médicos	34	74.5	9.5
Enfermeros	49	72.8	10.2
Técnicos de Salud	21	67.3	10.6
Personal Administrativo	16	70.5	9.8

**Análisis.** La Tabla 7 muestra la satisfacción en el trabajo según especialidad donde los médicos (n=34) presentan una media de 74.5 con una desviación estándar de 9.5 los enfermeros (n=49) tienen una media de 72.8 con una desviación de 10.2 los técnicos de salud (n=21) registran la media más baja de 67.3 con una desviación de 10.6 y el personal administrativo (n=16) obtiene una media de 70.5 con una desviación de 9.8 lo que indica que en general los médicos muestran una mayor satisfacción laboral en comparación con los demás grupos y en particular los técnicos de salud presentan la valoración más baja reflejando diferencias en la percepción del ambiente de trabajo entre las distintas especialidades.

### Tabla 8

#### *Correlación entre Satisfacción en el Trabajo y Variables Externas*

Variable Externa	Correlación con Satisfacción
Horas Semanales de Trabajo	-0.5
Apoyo Familiar	0.8
Estrés Laboral	-0.6
Desarrollo Profesional	0.7
Ambiente Laboral	0.5

**Análisis.** La correlación entre la satisfacción en el trabajo y diversas variables externas revela relaciones significativas que ayudan a entender mejor los factores que influyen en la percepción laboral y en primer lugar se observa que las horas semanales de trabajo tienen una correlación negativa de -0.5 lo que sugiere que a mayor cantidad de horas trabajadas la satisfacción tiende a disminuir posiblemente debido a la fatiga acumulada y la reducción del tiempo para actividades personales y en contraste el apoyo familiar presenta una fuerte correlación positiva de

0.8 indicando que contar con un respaldo sólido en el entorno familiar es un factor clave que potencia la satisfacción laboral y asimismo el estrés laboral muestra una correlación negativa de -0.6 lo que implica que niveles elevados de estrés se asocian con una menor satisfacción en el trabajo y por otro lado el desarrollo profesional exhibe una correlación positiva de 0.7 reflejando que las oportunidades de crecimiento y capacitación en el ámbito laboral son determinantes para mejorar la satisfacción de los empleados y finalmente el ambiente laboral tiene una correlación positiva moderada de 0.5 lo que sugiere que un entorno de trabajo favorable también contribuye de manera significativa al bienestar y la satisfacción en el trabajo y en conjunto estos hallazgos resaltan la importancia de equilibrar la carga laboral reducir el estrés fomentar el desarrollo profesional y fortalecer el apoyo familiar y el ambiente laboral para mejorar la satisfacción general de los trabajadores

### Tabla 9

*Matriz de correlación entre resiliencia y satisfacción laboral (Cramér's v)*

Variabes	Resiliencia	Satisfacción Laboral
Resiliencia	1.000	0.65
Satisfacción Laboral	0.65	1.000

**Análisis.** La matriz de correlación entre resiliencia y satisfacción laboral calculada con el coeficiente de Cramér's V revela una relación positiva moderada de 0.65 entre ambas variables y esto significa que en general los profesionales de la salud con mayores niveles de resiliencia también reportan una mayor satisfacción en su trabajo y este vínculo sugiere que la capacidad de afrontar adversidades adaptarse a situaciones complejas y mantener el equilibrio emocional no solo ayuda a sobrellevar el estrés laboral sino que también influye en cómo los trabajadores perciben su entorno profesional y a su vez un mayor nivel de satisfacción laboral parece reforzar la resiliencia ya que sentirse valorado contar con buenas condiciones laborales y tener oportunidades de crecimiento profesional generan una actitud más positiva frente a los desafíos diarios y en otras palabras estos dos factores se retroalimentan ya que cuando una persona se siente satisfecha con su trabajo es más probable que desarrolle mayor resiliencia y al mismo tiempo una mayor resiliencia le permite afrontar mejor las dificultades laborales y mantener su satisfacción en el tiempo y por ello es fundamental que las instituciones de salud no solo promuevan condiciones

de trabajo óptimas sino que también implementen estrategias que fortalezcan la resiliencia del personal ya que esto puede impactar directamente en su bienestar y en la calidad del servicio que brindan.

## **CAPITULO IV - RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. Resultados**

La muestra estuvo conformada por 92 profesionales de la salud que laboran en los subcentros de la ciudad de Babahoyo y entre ellos se incluyeron médicos (35 participantes) enfermeros (50 participantes) técnicos de salud (20 participantes) y personal administrativo (15 participantes) y el análisis de los resultados se llevó a cabo utilizando la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) y la Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ) con el propósito de evaluar la relación entre la capacidad de afrontamiento y recuperación ante situaciones adversas y los niveles de satisfacción laboral y a continuación se presentan los resultados desglosados en función de los componentes evaluados la especialidad profesional los niveles de resiliencia y su correlación con variables externas.

Los resultados obtenidos a partir de la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) reflejan una evaluación integral de la capacidad de recuperación de los profesionales de la salud en función de diversos componentes específicos y en la Tabla 2 los datos muestran que el soporte social obtuvo la puntuación media más alta con 3.6 y una desviación estándar de 0.7 lo que indica que la mayoría de los participantes perciben contar con una red sólida de apoyo interpersonal que les brinda respaldo emocional y práctico en situaciones adversas y este hallazgo sugiere que el entorno social inmediato de los profesionales juega un papel significativo en su resiliencia global y le sigue el componente de adaptabilidad con una media de 3.5 y una desviación estándar de 0.88 lo que evidencia una buena capacidad para ajustarse a cambios y superar desafíos

aunque también se observan variaciones individuales que podrían estar influenciadas por factores contextuales.

El componente de optimismo obtuvo una media de 3.4 con una desviación estándar de 0.85 lo que señala una tendencia moderadamente positiva hacia la percepción de los resultados futuros y la resolución de problemas y sin embargo esta puntuación refleja que aún existen áreas en las que los profesionales podrían reforzar su pensamiento positivo frente a situaciones difíciles y la percepción de control presentó una media de 3.3 y una desviación estándar de 0.78 lo que indica que los participantes tienen una percepción moderada de su capacidad para influir y manejar las circunstancias adversas y este aspecto clave de la resiliencia podría estar vinculado tanto a factores individuales como a las características del entorno laboral y por último el componente de propósito obtuvo la media más baja con 3.2 y una desviación estándar de 0.9 lo que sugiere que algunos profesionales pueden no encontrar un significado claro o una conexión profunda con sus actividades diarias lo que podría afectar su motivación y bienestar emocional.

La comparativa por especialidad profesional reflejada en la Tabla 3 permite analizar cómo los niveles de resiliencia varían entre los diferentes grupos ocupacionales y los médicos presentaron la puntuación media más alta en la escala de resiliencia con un promedio de 74.5 y una desviación estándar de 9.9 lo que indica una mayor capacidad para enfrentar situaciones estresantes posiblemente atribuible a la formación académica la experiencia profesional acumulada o el tipo de situaciones críticas que manejan regularmente en su práctica y los enfermeros con una media de 71.8 y una desviación estándar de 10.2 mostraron niveles de resiliencia también elevados aunque ligeramente inferiores a los de los médicos y esto podría relacionarse con la naturaleza de su labor que combina aspectos técnicos y emocionales lo que podría generar una carga significativa en términos de resiliencia personal.

Por su parte los técnicos de salud obtuvieron una media de 67.5 con una desviación estándar de 11.1 la más alta entre los grupos lo que indica una mayor variabilidad en sus respuestas y podría reflejar diferencias en sus niveles de preparación recursos disponibles o la percepción de apoyo en su entorno laboral y este grupo mostró los niveles de resiliencia más bajos entre todas las especialidades lo que podría señalar una mayor exposición a factores estresantes sin las herramientas adecuadas para gestionarlos y finalmente el personal administrativo presentó una media de 69.4 con una desviación estándar de 10.5 situándose por debajo de los médicos y

enfermeros pero superando a los técnicos de salud y esta puntuación sugiere que aunque su labor no está directamente vinculada a la atención clínica enfrentan desafíos específicos relacionados con la gestión operativa y las demandas administrativas que también pueden afectar su resiliencia de manera significativa.

Los resultados obtenidos en la Tabla 4 sobre la distribución de los niveles de resiliencia permiten observar cómo los profesionales de la salud se agrupan según su capacidad para enfrentar y adaptarse a situaciones adversas y de un total de profesionales evaluados el 25% alcanzó un nivel de resiliencia alta correspondiente a puntuaciones superiores a 80 en la escala de evaluación y este grupo compuesto por 30 participantes destaca por poseer una capacidad notable para afrontar desafíos mantener un enfoque positivo y recurrir a recursos internos y externos para superar dificultades y estos niveles altos de resiliencia podrían estar vinculados a experiencias laborales previas características individuales como un temperamento optimista o el acceso a redes de apoyo social efectivas y sin embargo su representación como una cuarta parte de la muestra total sugiere que no es la norma dentro de la población analizada

El grupo más representativo con un 58.3% de los profesionales evaluados se encuentra en el nivel de resiliencia media con puntuaciones entre 60 y 80 en la escala y este segmento compuesto por 70 participantes refleja un nivel de resiliencia adecuado aunque no óptimo lo que indica que estos individuos pueden manejar situaciones de estrés moderado y adaptarse a cambios en su entorno pero podrían enfrentar dificultades ante escenarios más exigentes o prolongados en el tiempo y esta proporción mayoritaria resalta la importancia de identificar las áreas específicas donde se podrían implementar intervenciones para fortalecer las capacidades de resiliencia de este grupo y finalmente el 16.7% de los profesionales equivalente a 20 participantes presentó niveles de resiliencia baja con puntuaciones inferiores a 60 y este grupo podría ser particularmente vulnerable a los efectos del estrés crónico y las demandas laborales lo que podría repercutir negativamente en su bienestar general y desempeño profesional y su identificación es crucial para el desarrollo de estrategias dirigidas a mejorar su capacidad de afrontamiento y promover un entorno más favorable.

La Tabla 5 ofrece una visión sobre las correlaciones entre los niveles de resiliencia y distintas variables externas proporcionando información clave para entender los factores que influyen en esta capacidad y una de las correlaciones más significativas es la relación negativa

entre las horas semanales de trabajo y la resiliencia con un coeficiente de  $-0.6$  y este resultado sugiere que un mayor número de horas laborales está asociado con una disminución en los niveles de resiliencia posiblemente debido a la sobrecarga laboral el agotamiento físico y mental y la limitada disponibilidad de tiempo para actividades de recuperación personal y esta relación negativa pone de manifiesto la necesidad de considerar la carga laboral como un factor crítico en el diseño de estrategias para mejorar la resiliencia en entornos de trabajo exigentes.

Por otro lado el apoyo familiar muestra una correlación positiva y significativa con los niveles de resiliencia con un coeficiente de  $0.7$  y este hallazgo resalta la importancia del entorno familiar como un recurso esencial para el bienestar emocional y la capacidad de afrontamiento de los profesionales de la salud y contar con una red familiar sólida no solo proporciona respaldo emocional sino que también fomenta una sensación de seguridad y pertenencia factores que contribuyen directamente a la resiliencia y en contraste el estrés laboral presenta una correlación negativa con la resiliencia con un coeficiente de  $-0.5$  y este resultado indica que a medida que aumentan los niveles de estrés en el entorno laboral la capacidad de resiliencia tiende a disminuir lo que podría llevar a una mayor vulnerabilidad frente a las exigencias del trabajo.

Finalmente la satisfacción profesional exhibe una correlación positiva moderada con los niveles de resiliencia con un coeficiente de  $0.6$  y esto sugiere que los profesionales que se sienten más realizados y satisfechos con sus roles laborales tienden a mostrar una mayor capacidad para enfrentar adversidades y mantener un enfoque positivo frente a los desafíos y este hallazgo destaca la relevancia de promover entornos de trabajo que fomenten la satisfacción profesional ya que ello no solo contribuye al bienestar individual sino que también refuerza la capacidad colectiva de resiliencia dentro de los equipos de trabajo.

Los resultados obtenidos de la Escala de Satisfacción en el Trabajo según lo reportado en la Tabla 6 revelan una evaluación detallada de los componentes que conforman la satisfacción laboral en los profesionales de la salud y el análisis de estos resultados muestra una puntuación media más alta en el componente de "Relaciones Laborales" con un promedio de  $3.6$  y una desviación estándar de  $0.7$  y este resultado sugiere que los profesionales valoran positivamente la calidad de las interacciones con colegas y superiores dentro de sus entornos laborales y las relaciones laborales saludables suelen estar asociadas con una mayor cohesión de equipo un

entorno de apoyo mutuo y un sentido de pertenencia factores que contribuyen significativamente a la percepción general de satisfacción en el trabajo.

Por otro lado el componente de "Reconocimiento" también presenta un promedio elevado de 3.5 con una desviación estándar de 0.7 lo que indica que los trabajadores perciben de manera favorable el reconocimiento recibido por su desempeño laboral y este aspecto es clave ya que refuerza la motivación intrínseca y la percepción de ser valorados dentro de sus instituciones y sin embargo el componente de "Condiciones Laborales" muestra un promedio más bajo de 3.2 con una desviación estándar de 0.8 lo cual sugiere que existen áreas de mejora en términos de infraestructura equipamiento o incluso en los beneficios laborales percibidos y este aspecto podría estar influyendo negativamente en la experiencia diaria de los profesionales en su lugar de trabajo

El "Desarrollo Profesional" tiene un promedio de 3.4 con una desviación estándar de 0.6 lo que refleja que existe una percepción moderadamente favorable sobre las oportunidades de crecimiento y formación continua dentro de sus especialidades y aunque no es el componente más destacado su valoración positiva resalta la importancia de ofrecer recursos y programas orientados al avance profesional y por último el "Equilibrio Trabajo-Vida" presenta un promedio de 3.3 con una desviación estándar de 0.9 siendo este el componente con mayor variabilidad en las respuestas y este resultado indica que algunos profesionales sienten que pueden manejar de manera adecuada las demandas laborales y personales mientras que otros podrían estar enfrentando dificultades significativas para lograr un equilibrio satisfactorio.

Los datos reflejados en la Tabla 7 permiten analizar la satisfacción laboral de los profesionales de la salud en función de sus especialidades y los médicos presentan la media más alta de satisfacción laboral con un promedio de 74.5 y una desviación estándar de 9.5 y este resultado podría estar relacionado con la percepción de autonomía en su práctica el estatus profesional y las oportunidades de reconocimiento que se les brinda y sin embargo los enfermeros que representan el grupo más numeroso con 49 participantes muestran una media ligeramente menor de 72.8 y una desviación estándar de 10.2 lo que podría indicar desafíos específicos relacionados con las demandas de su rol y la disponibilidad de recursos adecuados para desempeñar sus funciones.

El grupo de técnicos de salud registra la media más baja de satisfacción laboral con un promedio de 67.3 y una desviación estándar de 10.6 y esto podría atribuirse a la percepción de

menor reconocimiento limitaciones en el desarrollo profesional o condiciones laborales menos favorables en comparación con otras especialidades y por otro lado el personal administrativo aunque menos numeroso con 16 participantes presenta una media de satisfacción laboral de 70.5 y una desviación estándar de 9.8 lo que refleja un nivel de satisfacción moderado posiblemente influido por factores como la estabilidad laboral y la naturaleza de sus responsabilidades.

Los resultados obtenidos en la matriz de correlación entre resiliencia y satisfacción laboral calculada a través del estadístico de Cramér's V revelan una asociación moderada positiva entre estas dos variables con un valor de 0.65 y este resultado indica que en términos generales los niveles de resiliencia en los profesionales de la salud se encuentran significativamente relacionados con su percepción de satisfacción laboral y a medida que los niveles de resiliencia aumentan es probable que también lo haga la satisfacción en el trabajo lo que sugiere una interacción importante entre estas dimensiones psicológicas y profesionales.

El valor de 0.65 implica que aunque no se trata de una correlación perfecta sí existe una relación sustancial que destaca la relevancia de la resiliencia como un factor clave en la experiencia laboral de los profesionales evaluados y la resiliencia entendida como la capacidad de adaptarse frente a adversidades manejar el estrés y mantener un desempeño eficiente incluso bajo presión parece tener un impacto significativo en la forma en que los trabajadores perciben diversos aspectos de su entorno laboral tales como las relaciones interpersonales el reconocimiento profesional y la capacidad de equilibrar las demandas laborales y personales.

Este hallazgo resalta la posible conexión entre una mentalidad resiliente y la habilidad para interpretar las experiencias laborales de manera positiva incluso en circunstancias desafiantes y los profesionales que poseen altos niveles de resiliencia probablemente perciben las dificultades en su trabajo como oportunidades de aprendizaje y superación lo cual incrementa su satisfacción general con las condiciones y dinámicas de su empleo y por otro lado los trabajadores con niveles más bajos de resiliencia podrían enfrentar mayores dificultades para manejar situaciones laborales complejas lo que podría afectar negativamente su satisfacción en el trabajo.

El análisis bidireccional entre resiliencia y satisfacción laboral refuerza la hipótesis de que ambas variables están interconectadas y podrían influenciarse mutuamente y esto implica que los trabajadores satisfechos en su entorno laboral tienen mayores probabilidades de desarrollar niveles más altos de resiliencia ya que condiciones favorables como el reconocimiento el apoyo social y

el desarrollo profesional fortalecen la capacidad de los individuos para enfrentar y superar desafíos y asimismo una alta resiliencia permite a los profesionales gestionar de manera más efectiva las situaciones estresantes lo que puede traducirse en una percepción más positiva de su satisfacción laboral.

Los hallazgos del presente estudio revelan una marcada variabilidad en los niveles de resiliencia y satisfacción laboral entre los distintos grupos de profesionales de la salud lo cual resalta la complejidad inherente a la interacción entre factores personales y organizacionales y los datos indican que a pesar de contar con un robusto soporte social y relaciones interpersonales sólidas existen áreas críticas como la carga excesiva de horas laborales y la percepción de condiciones laborales subóptimas que pueden debilitar la capacidad de afrontamiento ante situaciones adversas y la correlación negativa entre el número de horas trabajadas y la resiliencia enfatiza la necesidad de repensar los modelos de distribución de tareas y promover una adecuada conciliación entre la vida profesional y personal a fin de mitigar los efectos del estrés crónico

Paralelamente la significativa influencia del apoyo familiar y el reconocimiento en el ámbito laboral en la potenciación de la resiliencia sugiere que la implementación de estrategias orientadas a fortalecer estas redes puede resultar en beneficios directos sobre la satisfacción y el desempeño profesional y asimismo las diferencias observadas entre las especialidades indican que las intervenciones deben ser específicas y adaptadas a las particularidades de cada grupo considerando tanto las demandas inherentes a cada rol como los recursos disponibles y en definitiva la interrelación positiva identificada entre la resiliencia y la satisfacción laboral no solo reafirma la importancia de ambos constructos en la salud integral de los profesionales sino que también constituye un llamado a la acción para el diseño de políticas y programas que promuevan entornos laborales más saludables y sostenibles.

#### **4.2. Discusión**

A continuación se presenta una discusión integral que profundiza en los hallazgos del estudio entre la relación de la resiliencia y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud y considerando tanto los resultados cuantitativos como las implicaciones prácticas para el ámbito sanitario

En primer lugar es relevante destacar cómo los resultados reflejados en las escalas de resiliencia y satisfacción laboral permiten comprender la complejidad de los desafíos que enfrentan

los profesionales de la salud en un entorno de alta exigencia y la evaluación de la resiliencia mediante la Escala de Connor-Davidson evidencia que el soporte social y la capacidad de adaptación son los componentes más valorados por los participantes lo que se traduce en una percepción de respaldo interpersonal y una notable capacidad para ajustarse a situaciones cambiantes y este hallazgo no es fortuito ya que en contextos de alta presión laboral la presencia de una red de apoyo sólido se erige como un factor protector fundamental y a la par se observa que el optimismo y la percepción de control son elementos esenciales aunque con menor puntuación lo que sugiere que existe un margen de mejora en el fortalecimiento del pensamiento positivo y la autoconfianza y es interesante notar que el componente de propósito fue el menos destacado lo cual puede interpretarse como una señal de alerta sobre la necesidad de una mayor vinculación entre las actividades diarias y el significado personal y profesional que se les atribuye

La comparativa por especialidad profesional añade una dimensión crucial a la discusión y los médicos y enfermeros al presentar niveles elevados de resiliencia y satisfacción parecen beneficiarse de su formación académica y de la exposición a situaciones críticas que a la vez les otorgan experiencia y herramientas para gestionar el estrés y en cambio los técnicos de salud y el personal administrativo muestran puntuaciones algo inferiores lo que podría indicar que estos grupos están en una situación de vulnerabilidad relativa ante las demandas laborales y esta disparidad invita a reflexionar sobre la necesidad de implementar estrategias de capacitación y apoyo que sean sensibles a las particularidades de cada rol y es fundamental que las intervenciones en salud laboral reconozcan estas diferencias y promuevan programas que fortalezcan tanto la resiliencia individual como la cohesión del equipo de modo que se minimicen los riesgos asociados al desgaste profesional.

Otro aspecto que merece especial atención es la correlación identificada entre las horas de trabajo y los niveles de resiliencia y el coeficiente negativo sugiere que una mayor carga horaria se traduce en una reducción de la capacidad para hacer frente a situaciones adversas y esta relación resulta preocupante sobre todo en un contexto en el que el agotamiento profesional es cada vez más frecuente y la implicancia de estos datos es clara: es imperativo repensar los modelos de organización laboral promoviendo una distribución equitativa y sostenible de las tareas y de igual forma la influencia positiva del apoyo familiar refuerza la idea de que la vida personal y el entorno afectivo desempeñan un rol crucial en la fortaleza psicológica de los profesionales y en este sentido

se evidencia que los espacios de trabajo no deben ser analizados aisladamente sino en interacción constante con las esferas personales y sociales de los individuos.

La relación entre resiliencia y satisfacción laboral con un valor moderado positivo abre un debate interesante sobre la retroalimentación entre ambas variables y los profesionales que logran establecer un equilibrio adecuado entre los desafíos y sus recursos personales tienden a percibir un mayor grado de realización y reconocimiento en su trabajo y este fenómeno puede entenderse como un círculo virtuoso: a mayor resiliencia mayor capacidad para interpretar los retos como oportunidades de crecimiento lo que a su vez se traduce en una mayor satisfacción profesional y en el desarrollo de habilidades que potencian la capacidad de adaptación y sin embargo es necesario matizar esta relación ya que la presencia de altos niveles de estrés o condiciones laborales desfavorables pueden interrumpir este ciclo positivo creando un ambiente en el que la motivación se ve comprometida y se incrementa el riesgo de desgaste emocional.

Es importante reconocer que la experiencia de resiliencia y satisfacción no se da de forma homogénea en todos los ámbitos del sistema de salud y las diferencias observadas entre especialidades y la influencia de variables externas como la carga horaria y el apoyo familiar sugieren que la resiliencia es un constructo dinámico y multifactorial y por ello las políticas orientadas a mejorar el bienestar de los profesionales deben ser diseñadas de manera integral abarcando tanto intervenciones individuales como la promoción de habilidades para el manejo del estrés y la capacitación en técnicas de mindfulness como estrategias organizacionales que fomenten ambientes laborales colaborativos equitativos y que reconozcan el valor del capital humano.

## **CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **5.1. Conclusiones**

Los hallazgos del estudio indican que la resiliencia influye significativamente en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del Subcentro Materno Infantil de Barrio Lindo. Se identificó una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que sugiere que a medida que aumenta el nivel de resiliencia, también lo hace la percepción de satisfacción en el entorno de trabajo. Los participantes con altos niveles de resiliencia reportaron mayor satisfacción en aspectos clave como el reconocimiento profesional, la estabilidad laboral y la calidad de las relaciones interpersonales. Esto se debe a su capacidad para afrontar situaciones adversas, regular sus emociones y mantener una actitud positiva ante los desafíos laborales. En contraste, aquellos con baja resiliencia expresaron mayor insatisfacción, manifestando desmotivación, dificultades para gestionar el estrés y menor percepción de bienestar en el ejercicio de sus funciones.

El análisis detallado de los componentes de la resiliencia reveló que la autoconfianza, el control emocional y la capacidad de adaptación son los factores que más influyen en la percepción de satisfacción laboral. Los profesionales con un alto nivel de autoconfianza tienden a sentirse más seguros en la toma de decisiones y experimentan menor frustración ante los retos laborales, lo que se traduce en una mejor percepción de su desempeño y un mayor sentido de logro. Asimismo, el manejo efectivo del estrés y la regulación emocional permiten que los trabajadores enfrenten la presión laboral sin que esta afecte negativamente su satisfacción con el ambiente de trabajo. En contraste, los profesionales con menor resiliencia experimentan mayor agotamiento emocional y

dificultades para establecer relaciones positivas con sus compañeros y superiores, lo que impacta negativamente en su satisfacción general en el ámbito laboral.

A partir de estos resultados, se confirma la hipótesis de la investigación, estableciendo que la resiliencia es un factor determinante en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. La capacidad de adaptación ante situaciones de estrés, la regulación emocional y el mantenimiento de una actitud positiva juegan un papel esencial en la percepción de bienestar en el entorno de trabajo. Este estudio aporta evidencia empírica sobre la importancia de fortalecer la resiliencia en contextos laborales exigentes, ya que los trabajadores más resilientes no solo experimentan mayor satisfacción laboral, sino que también presentan un mejor desempeño profesional y una mayor estabilidad emocional.

## **5.2. Recomendaciones**

En función de los objetivos planteados y los resultados obtenidos se recomienda implementar las siguientes estrategias:

Fomentar programas de desarrollo de resiliencia en el ámbito laboral: Es fundamental implementar estrategias y talleres que ayuden a fortalecer la resiliencia en los profesionales de la salud. Programas que se enfoquen en mejorar la autoconfianza, la gestión emocional y las habilidades de adaptación pueden mejorar significativamente la satisfacción laboral. Estos programas podrían incluir actividades como entrenamiento en técnicas de relajación, mindfulness y gestión del estrés, que permitirán a los trabajadores enfrentar de manera más efectiva las presiones laborales, contribuyendo a un mejor ambiente de trabajo y un mayor bienestar.

Promover el apoyo emocional y la creación de redes de apoyo dentro del equipo de trabajo: Es importante fomentar una cultura de colaboración y apoyo mutuo entre los profesionales de la salud. La satisfacción laboral puede incrementarse si los trabajadores se sienten respaldados por sus compañeros y superiores. La creación de espacios de interacción social y apoyo emocional, como grupos de trabajo o actividades recreativas, puede ayudar a fortalecer las relaciones interpersonales y crear un entorno laboral más positivo, lo que impactará directamente en la resiliencia de los empleados.

Incorporar la evaluación y seguimiento del bienestar emocional y la resiliencia como parte de la gestión del talento: Para asegurar que la resiliencia se mantenga como un factor clave en la satisfacción laboral, es recomendable incluir la evaluación periódica de la resiliencia y el bienestar

emocional de los profesionales en las políticas de gestión del talento. Esto podría realizarse mediante encuestas, entrevistas o herramientas de evaluación psicológica, de manera que se pueda detectar tempranamente a aquellos empleados que necesiten apoyo adicional en su desarrollo personal y profesional. La incorporación de estas prácticas también puede contribuir a un clima laboral más saludable y a un mejor desempeño en el trabajo.

## Referencias

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Revista redalyc*, 14(1), 105-118. Recuperado el 5 de Febrero de 2025, de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Barello, S., Caruso, R., Palamenghi, L., Nania, T., Dellafiore, F., Bonetti, L., . . . Graffigna, G. (3 de Marzo de 2021). Factors associated with emotional exhaustion in healthcare professionals involved in the COVID-19 pandemic: an application of the job demands-resources model. *f Occupational and Environmental Health*, 94, 1751-1761. doi:<https://doi.org/10.1007/s00420-021-01669-z>
- Cardoza Sernaqué, M. A., Hidalgo Salinas, L., Peña Romero, J., & Torres Solano, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 75-84. Recuperado el 5 de Febrero de 2025, de <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/html/>
- Cedeño Andrade, G. F., & Pazmiño Salguero, S. M. (2018). *Estrés y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital “Sagrado Corazón de Jesús” del cantón Quevedo, primer semestre 2018. [Informe de Tesis]*. Recuperado el 5 de Febrero de 2025, de Universidad Técnica de Babahoyo: <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/4639/P-UTB-FCS-ENF-000035.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eddrhourhi Laadimat, H. (21 de Diciembre de 2020). *Resiliencia y satisfacción laboral en profesionales de enfermería*. Recuperado el 4 de Febrero de 2025, de Universidad Zaragoza: <https://zagan.unizar.es/record/98500/files/TAZ-TFM-2020-1660.pdf>

- Flores Salazar, P. N., Hanco Monrroy, D. E., Quispe Zapana, V. A., & Yana Salluca, M. (2024). Estrés y desempeño laboral: análisis desde la visión de colaboradores ocupantes de cargos administrativos. *Revista Venezolana de gerencia*, 29(11), 622-636. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.37>
- García Martín, S. (9 de Abril de 2023). *¿Qué es la resiliencia psicológica?* Recuperado el 4 de Febrero de 2025, de Contigo psicología: <https://contigopsicologiaavila.com/blog/que-es-la-resiliencia-psicologica>
- Gargallo Castel, A. (30 de Diciembre de 2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Revista Management*, 563-575. Recuperado el 5 de Febrero de 2025, de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2774951.pdf>
- Huaman Grijalva, N. A. (8 de Enero de 2019). *Nivel de satisfaccion laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia, hospital el Carmen Huancayo, 2018*. Recuperado el 4 de Febrero de 2025, de Universidad Inca Garcilaso de la Vega: <https://core.ac.uk/download/pdf/237010033.pdf>
- León Cadena, E. E. (2024). *Resiliencia en paramédicos en servicio activo que están expuestos habitualmente a experiencias traumatizantes (Tesis de maestría)*. Recuperado el 4 de Febrero de 2025, de Universidad de las Américas: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/16168/1/UDLA-EC-TMPC-2024-34.pdf>
- Manjula, & Srivastava. (8 de Marzo de 2022). *Resilience: Concepts, approaches, indicators, and interventions for sustainability of positive mental health*. doi:[https://doi.org/10.1007/978-981-16-8263-6\\_26](https://doi.org/10.1007/978-981-16-8263-6_26)
- Mantas Jiménez, S., Lluch-Canut, M., Roldán-Merino, Reig-Garcia, & Juvinyà-Cana, D. (2022). *Resilience and job satisfaction among out-of-hospital emergency medical service professionals: A cross-sectional multi-centric study*. Obtenido de National Library of Medicine: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9796465/>
- Mentes Abiertas. (6 de Enero de 2023). *Gestión del estrés laboral en trabajos de alta tensión*. Recuperado el 5 de Febrero de 2025, de [www.mentesabiertaspsicologia.com](http://www.mentesabiertaspsicologia.com): <https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/gestion-del-estres-laboral-en-trabajos-de-alta-tension>

- Merchan Quijije, J. M. (2022). *Resiliencia y compromiso laboral en profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil, 2022 (Tesis de maestría)*. Recuperado el 4 de Febrero de 2025, de Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94339/Merchan\\_QJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94339/Merchan_QJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (Diciembre de 2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-11. Recuperado el 4 de Enero de 2025, de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Oliveira, L. G., & Sala Escarrabill, R. (Junio de 2021). Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 151-160. Recuperado el 3 de Febrero de 2025, de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-151.pdf>
- Páez Cala, M. L. (15 de Diciembre de 2019). La saLud desde La perspectiva de la resiLiencia. *Revista Manizales*, 20(1), 203-216. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3600.2020>
- Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca Urbina, E. (20 de Junio de 2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. Recuperado el 5 de Febrero de 2025, de <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). atisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Revista Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Randstad. (19 de Abril de 2024). *¿cómo cuidar el bienestar de los empleados en entornos de alta presión?* Recuperado el 10 de Febrero de 2025, de [www.randstad.com.mx](http://www.randstad.com.mx): <https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/tendencias-laborales/como-cuidar-el-bienestar-de-los-empleados-en-entornos-de-alta>
- Universidad Anáhuac México. (14 de Enero de 2022). *La Clínica de Psicología de la Universidad Anáhuac nos comparte un artículo sobre qué es la resiliencia, sus características y*

ventajas. Recuperado el 4 de Febrero de 2025, de [www.anahuac.mx](http://www.anahuac.mx):  
<https://www.anahuac.mx/mexico/noticias/Que-es-la-resiliencia>

Vargas, M. (26 de Febrero de 2024). *¿Qué es Ambiente Laboral?* Recuperado el 5 de Febrero de 2025, de [greatplacetowork.com](http://www.greatplacetowork.com):  
<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

Zelada Melchor, J. B. (2022). Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 de un hospital público. *Revistas UNJBG*, 2(3), 76-87.  
doi:<https://doi.org/10.33326/27905543.2022.3.1618>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Escala De Satisfacción En El Trabajo

**CD-RISC**  
**Escala de Resiliencia Connor-Davidson**  
K.M. Connor y J.R. Davidson, 2003  
Adaptación española de R. Fernández y F. Ramos, 2006

Nombre Ramón Morales Edad 37 Sexo masculino

Instrucciones: En la siguiente lista se indican frases relacionadas con aspectos importantes de su vida. Conteste está de acuerdo

No hay contestaciones buenas ni malas, pues cada uno tiene su forma de pensar, sentir y comportarse.  
Para ello, tenga en cuenta la siguiente valoración:

0	1	2	3	4
<small>Nada de acuerdo</small>	<small>Raramente de acuerdo</small>	<small>Algo de acuerdo</small>	<small>Bastante de acuerdo</small>	<small>Totalmente de acuerdo</small>

CD-RISC Escala de Resiliencia Connor-Davidson	Nada de acuerdo	Raramente de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Soy capaz de adaptarme a los cambios	0	1	2	3	4
2. Tengo personas en las que puedo confiar y con las que me siento seguro	0	1	2	3	4
3. Algunas veces dejo que el destino o Dios me ayude	0	1	2	3	4
4. Puedo resolver cualquier acontecimiento que se me presente	0	1	2	3	4
5. Los éxitos pasados me ayudan a afrontar nuevos desafíos con confianza	0	1	2	3	4
6. Veo el lado divertido de las cosas	0	1	2	3	4
7. Afrontar el estrés, me fortalece	0	1	2	3	4
8. Tiendo a recuperarme de las enfermedades o de las dificultades	0	1	2	3	4
9. Pienso que las cosas ocurren por alguna razón	0	1	2	3	4
10. Me esfuerzo al máximo en cada ocasión	0	1	2	3	4
11. Puedo conseguir mis metas	0	1	2	3	4
12. Cuando parece que irremediablemente algo no tiene solución, no abandono	0	1	2	3	4
13. Sé donde acudir a por ayuda	0	1	2	3	4
14. Bajo presión, me concentro y pienso claramente	0	1	2	3	4
15. Prefiero tomar la iniciativa cuando hay que resolver un problema	0	1	2	3	4
16. No me desanimo fácilmente por el fracaso	0	1	2	3	4
17. Pienso que soy una persona fuerte	0	1	2	3	4
18. Tomo decisiones difíciles o impopulares	0	1	2	3	4
19. Puedo manejar sentimientos desagradables	0	1	2	3	4
20. Sigo los presentimientos que tengo	0	1	2	3	4
21. Tengo muy claro por donde quiero ir en mi vida	0	1	2	3	4
22. Siento que controlo mi vida	0	1	2	3	4
23. Me gustan los desafíos	0	1	2	3	4
24. Trabajo para conseguir mis metas	0	1	2	3	4
25. Me siento orgulloso de mis logros	0	1	2	3	4

## Anexo B. Escala De Resiliencia De Connor-Davidson (CD-RISC)



### Pregúntese: ¿Cuán satisfecho(a) estoy con este aspecto de mi trabajo?

MI significa que está muy insatisfecho(a) con ese aspecto de su trabajo. I significa que está insatisfecho(a) con ese aspecto de su trabajo. N significa que no puede decidir cuán satisfecho(a) está con ese aspecto de su trabajo. S significa que está satisfecho(a) con ese aspecto de su trabajo. MS significa que está muy satisfecho(a) con ese aspecto de su trabajo.

#### En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a:

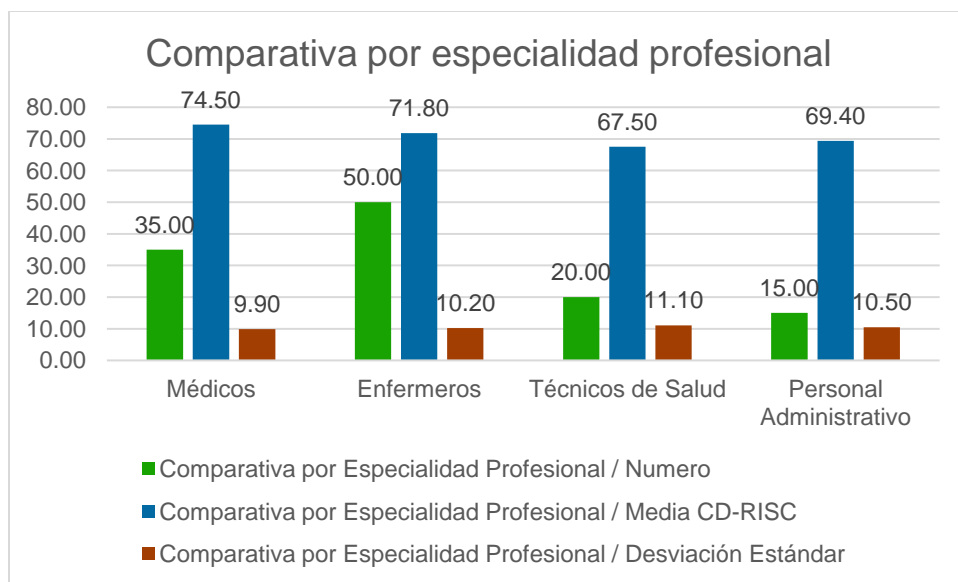
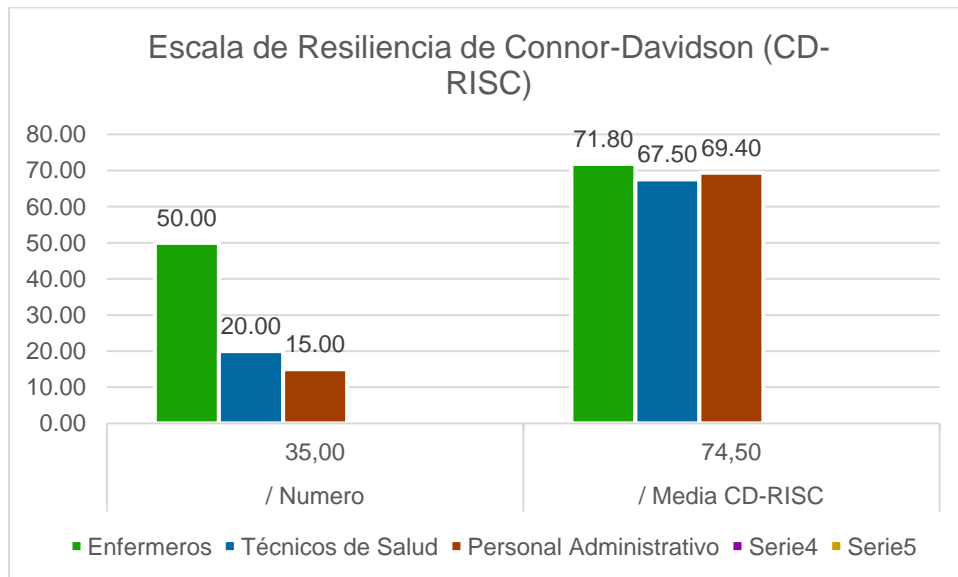
	MI	I	N	S	MS
1. Poder mantenerme ocupado(a) todo el tiempo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La oportunidad de hacer mi trabajo solo(a).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La oportunidad que me provee mi trabajo para ser alguien importante en la comunidad.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. La manera en que mi jefe(a) trata a sus empleados.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cuán competente es mi supervisor(a) al tomar decisiones.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Poder hacer cosas que no vayan en contra de mis principios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. La seguridad de empleo que me provee mi trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. La oportunidad de hacer cosas para otras personas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. La oportunidad de indicarle a otras personas las cosas que tienen que hacer en su trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. La oportunidad de trabajar en algo en que haga uso de mis habilidades.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. La manera en que las políticas de la compañía son puestas en práctica.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. El salario que recibo y la cantidad de trabajo que llevo a cabo.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Las oportunidades de progreso en este trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. La libertad para tener criterio propio.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. La oportunidad de experimentar mis propios métodos para llevar a cabo el trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Las condiciones de trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. La forma en que mis compañeros de trabajo se llevan entre sí.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Los elogios que recibo por hacer un buen trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20. El sentido de logro que obtengo de este trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	MI	I	N	S	MS

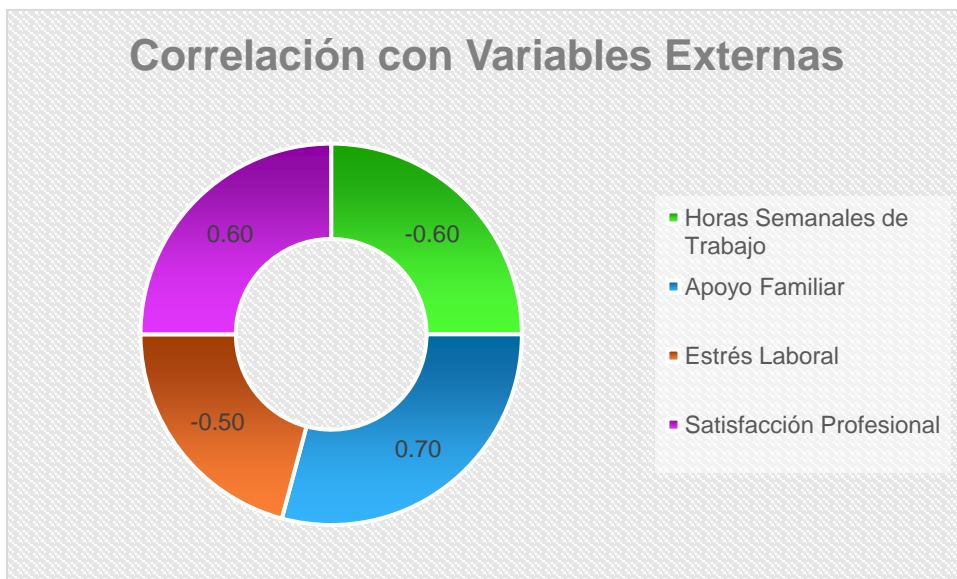
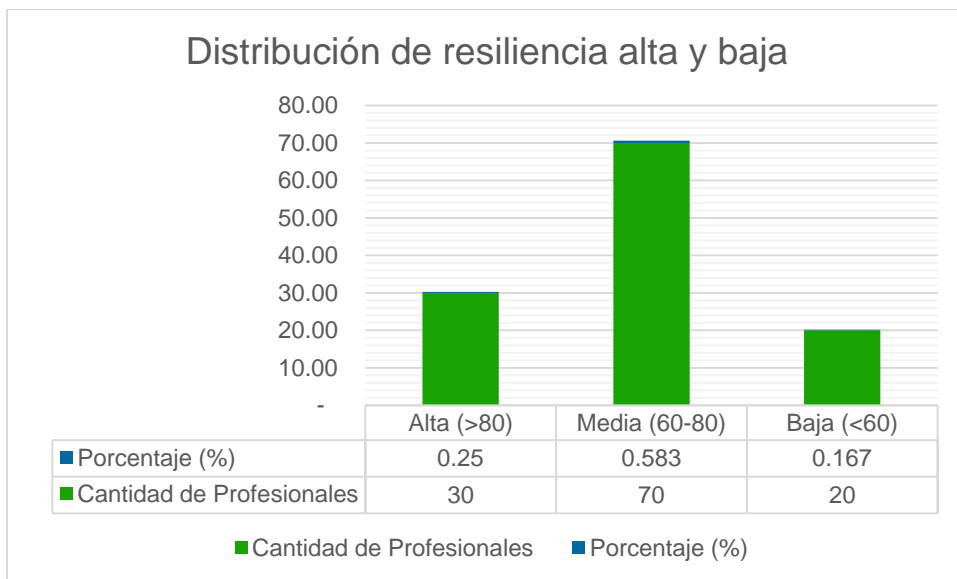
Este cuestionario fue traducido y adaptado al español por Gricelidys Rodríguez Sepúlveda (1989) con la autorización de la Vocational Psychology Research, Universidad de Minnesota, Minneapolis y no debe ser utilizado ni reproducido sin la debida autorización.

### Anexo C. Aplicación De Los Instrumentos

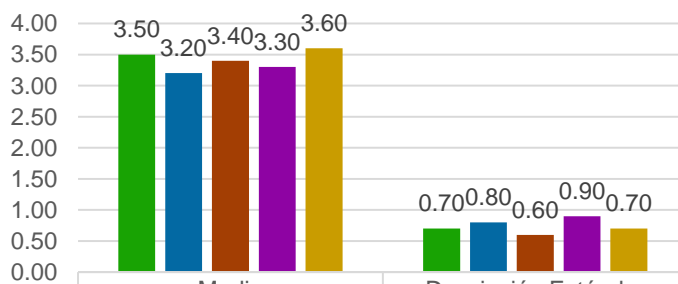


### Anexo D. Gráficos



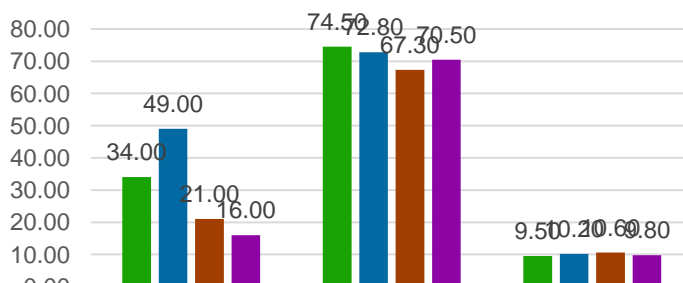


### Escala de satisfacción en el trabajo

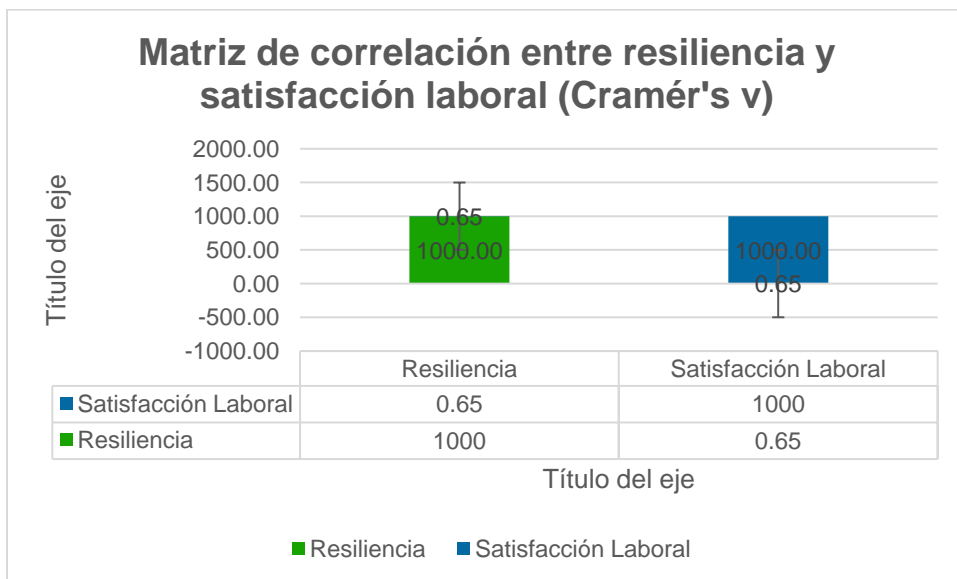
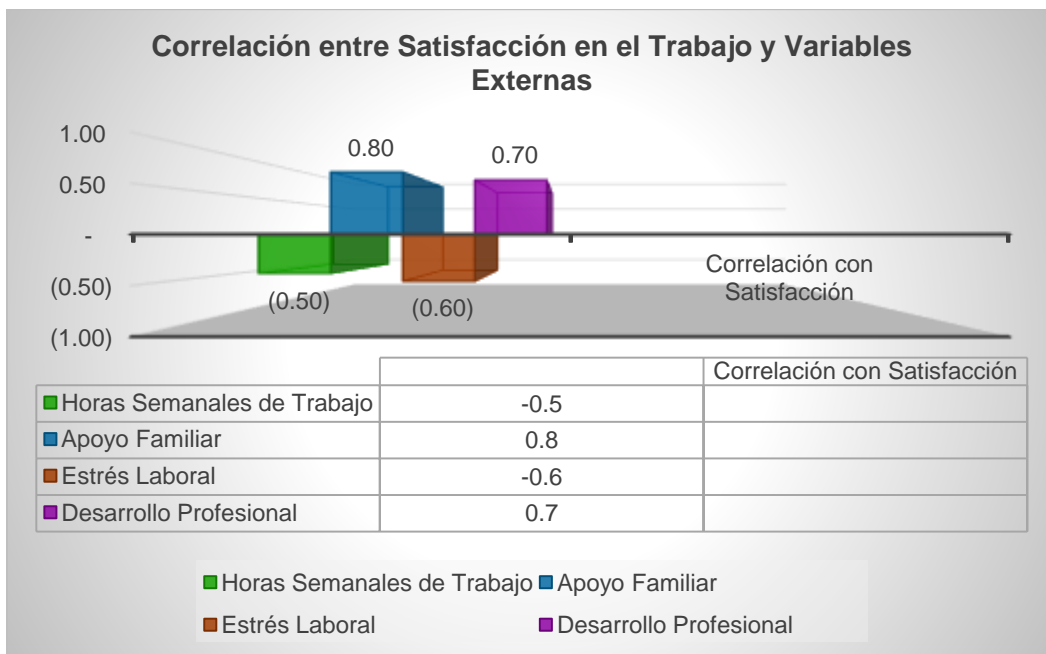


	Media	Desviación Estándar
■ Reconocimiento	3.5	0.7
■ Condiciones Laborales	3.2	0.8
■ Desarrollo Profesional	3.4	0.6
■ Equilibrio Trabajo-Vida	3.3	0.9
■ Relaciones Laborales	3.6	0.7

### Título del gráfico



	N	Media de Satisfacción	Desviación Estándar
■ Médicos	34	74.5	9.5
■ Enfermeros	49	72.8	10.2
■ Técnicos de Salud	21	67.3	10.6
■ Personal Administrativo	16	70.5	9.8



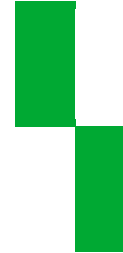
**Anexo E. Presupuestos y Cronograma****Tabla 10***Materiales Utilizados En La Investigación*

<b>Material</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor (USD)</b>
Test de Resiliencia Connor-Davidson (120 copias)	120 unidades	11,00
Test de Satisfacción en el Trabajo (120 copias)	120 unidades	11,00
Lápices HB	20 unidades	5,00
Borradores	20 unidades	4,00
Tinta para Impresión	1 cartucho	6,00
<b>TOTAL: USD 36,00</b>		



	<b>RESULTADOS Y</b>	
<b>10</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	ABIGAIL LAJE
	<b>CONCLUSIONES Y</b>	
<b>11</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	
	<b>PRESENTACIÓN DEL</b>	
<b>12</b>	<b>TRABAJO ESCRITO</b>	
	<b>DEFENSA ORAL</b>	

---



**Tabla 12***Operacionalización de las variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Resiliencia	La resiliencia es la capacidad de una persona para afrontar situaciones adversas, superarlas y salir fortalecido de ellas. Se refiere a la habilidad para adaptarse a cambios y mantener el bienestar psicológico ante situaciones difíciles.	- Capacidad de afrontamiento - Autoconfianza - Manejo emocional	Escala de 5 puntos: de 0 = “En absoluto” 1 = “Rara vez” 2 = “A veces” 3 = “A menudo” 4 = “Casi siempre”	Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC)
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es el grado de satisfacción de una persona respecto a su trabajo, lo que incluye aspectos como las tareas realizadas, las relaciones con compañeros y superiores, el salario y las oportunidades de crecimiento.	- Satisfacción con las tareas laborales - Relaciones laborales - Satisfacción con recompensas - Ambiente de trabajo	Escala de 5 opciones: MI = Muy insatisfecho(a) I = Insatisfecho(a) N = No puede decidir S = Satisfecho(a) MS = Muy satisfecho(a)	Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ)