



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO DE GRADO**



**RESILIENCIA ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO. 2022.**

AUTOR:
DRA. YASMIN FIGUEROA
CI: 15. 994.531

TUTOR:
PROFA. DRA. MAGALY ORTUNIO

VALENCIA, NOVIEMBRE 2022



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO DE GRADO**



**RESILIENCIA ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO. 2022.**

Trabajo especial de grado presentado ante la Ilustre Universidad de Carabobo para
optar al Título de Especialista en Salud Ocupacional

AUTOR:
DRA. YASMIN FIGUEROA
CI: 15. 994.531

TUTOR:
PROFA. DRA. MAGALY ORTUNIO

VALENCIA, NOVIEMBRE 2022



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo Especial de Grado titulado:

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO. 2022.

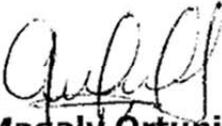
Presentado para optar al grado de **Especialista en Salud Ocupacional** por el (la) aspirante:

FIGUEROA F., YASMIN M.
C.I. V – 15994531

Habiendo examinado el Trabajo presentado, bajo la tutoría del profesor(a): Magaly Ortunio C.I. 7120426, decidimos que el mismo está **APROBADO** .

Acta que se expide en valencia, en fecha: **23/06/2023**




Prof. Magaly Ortunio

(Pdte)

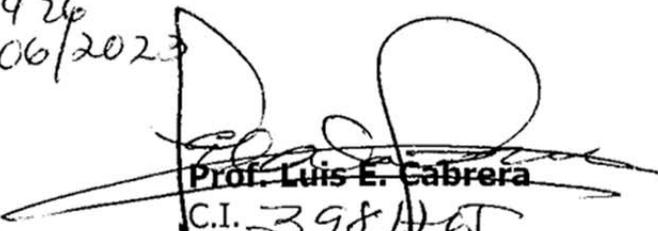
C.I. 7120426

Fecha 23/06/2023


Prof. Oswaldo Rodriguez

C.I. 3288650

Fecha 23/06/2023


Prof. Luis E. Cabrera

C.I. 3984405

Fecha 23/06/2023

TG:02-23



TG-CS: 02-23

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE JURADO Y DE APROBACIÓN DEL TRABAJO

Quienes suscriben esta Acta, Jurados del Trabajo Especial de Grado titulado:

"RESILIENCIA ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO, 2022." Presentado por el (la) ciudadano (a): **FIGUEROA F., YASMIN M.** titular de la cédula de identidad N° **V-15994531**, Nos damos como constituidos durante el día de hoy: 05/06/2023 y convenimos en citar al alumno para la discusión de su Trabajo el día: 23/06/2023 10:00 am.

RESOLUCIÓN

Aprobado: Fecha: 23/06/2023 Reprobado: Fecha: _____.

Observación: _____


Presidente del Jurado
Nombre: Magaly Ortuño
C.I. 7120426


Miembro del Jurado
Nombre: Rosalinda Archicleros
C.I. 3288650


Miembro del Jurado
Nombre: Luis Cabrera
C.I. 3981775

Nota:

1. Esta Acta debe ser consignada en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Ciencias de la Salud (Sede Carabobo), inmediatamente después de la constitución del Jurado y/o de tener un veredicto definitivo, debidamente firmada por los tres miembros, para agilizar los trámites correspondientes a la elaboración del Acta de Aprobación del Trabajo.
2. *En caso de que el Trabajo sea reprobado, se debe anexar un informe explicativo firmado por los tres miembros del Jurado.



ÍNDICE GENERAL

Índice general.....	iii
Índice de tablas y gráficos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción.....	1
Sujetos y métodos.....	8
Resultados.....	10
Discusión.....	17
Conclusiones.....	20
Recomendaciones.....	21
Referencias bibliográficas.....	22
Anexo N° 1.....	26
Anexo N° 2.....	27
Anexo N° 3.....	28
Anexo N° 4.....	29

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.

Tabla N°1: Distribución de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo según características sociodemográficas. 2022.....	pág. 10
Tabla N°2: Distribución de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo según variables laborales. 2022.....	pág. 11
Gráfico N° 1: Distribución de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo según el nivel de resiliencia organizacional. 2022.....	pág. 12
Gráfico N° 2: Distribución de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo según el nivel de resiliencia individual. 2022.....	pág. 13
Tabla N° 3: Asociación entre antigüedad laboral de los trabajadores y nivel de resiliencia organizacional en una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.....	pág. 13
Tabla N° 4: Asociación entre tipo de nómina de los trabajadores y nivel de resiliencia organizacional en una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.....	pág. 14
Gráfico N° 3: Asociación entre edad de los trabajadores y resiliencia individual en una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.....	pág. 14
Tabla N° 5: Asociación entre sexo y nivel de resiliencia individual de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.....	pág. 15
Tabla N° 6: Asociación entre estado civil y nivel de resiliencia individual de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.....	pág.15
Gráfico N° 4: Asociación entre resiliencia organizacional y resiliencia individual de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo 2022.....	pág. 16



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO.



RESILIENCIA ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO. 2022.

AUTOR: Dra. Figueroa, Yasmin.
TUTOR: Dra. Ortunio, Magaly.

RESUMEN

El confinamiento producto de la pandemia COVID-19 y el escenario actual de transición hacia la “nueva normalidad” ha obligado tanto a las personas como las organizaciones a desarrollar la resiliencia, siendo capaces de adaptarse a los problemas, reconocerlos y prevenirlos, para poder mantenerse y evolucionar. **Objetivo:** Analizar la resiliencia organizacional e individual en trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo. **Sujetos y métodos:** Se realizó una investigación cuantitativa, correlacional, no experimental. La población estuvo constituida por todos los trabajadores que laboraban en la empresa manufacturera y la muestra por 37 trabajadores que cumplieron el criterio de inclusión: más de 6 meses de antigüedad laboral. Los instrumentos de recolección de datos fueron: Cuestionario para indagar características sociodemográficas, escala de resiliencia organizacional de Stephenson, Seville, Vargo y Roge y Versión reducida de Connor-Davidson Resilience Scale. **Resultados y Conclusiones:** La media de la edad fue 34,1 años, 67,6% trabajadores pertenecía al sexo masculino. La mayor proporción estaban solteros (51,4%) y eran bachilleres (45,9%). Poco más de la mitad de los trabajadores tenían una antigüedad laboral superior a los seis meses e inferior a los dos años, desempeñándose su mayoría en el área de operaciones. Casi la mitad presentó niveles medios de resiliencia organizacional y 66,7% mostró niveles bajos de resiliencia individual. No se encontró asociación estadísticamente significativa entre antigüedad laboral, tipo de nómina y resiliencia organizacional; tampoco entre edad, sexo, estado civil de los trabajadores y resiliencia individual. Al correlacionar la resiliencia organizacional con la resiliencia individual no hubo diferencias estadísticamente significativas.

Palabras clave: resiliencia, resiliencia organizacional, trabajadores, pandemia.



UNIVERSITY OF CARABOBO
POSTGRADUATE DIRECTORATE
FACULTY OF HEALTH SCIENCES
SPECIALIZATION IN OCCUPATIONAL HEALTH
DEGREE THESIS



**ORGANIZATIONAL AND INDIVIDUAL RESILIENCE IN WORKERS OF A
MANUFACTURING COMPANY IN CARABOBO STATE. 2022.**

AUTHOR: Dra. Figueroa, Yasmin.
TUTOR: Profa. Dra. Ortunio, Magaly.

ABSTRACT

The confinement resulting from the COVID-19 pandemic and the current scenario of transition towards the "new normal" has forced both individuals and organizations to develop resilience, being able to adapt to problems, recognize and prevent them, in order to stay and evolve. **Objective:** Analyze the organizational and individual resilience in workers of a manufacturing company in the state of Carabobo. **Subjects and methods:** A quantitative, correlational, non-experimental investigation was carried out. The population was made up of all the workers who worked in the manufacturing company and the sample was made up of 37 workers who met the inclusion criteria: more than 6 months of seniority. The data collection instruments were: Questionnaire to investigate sociodemographic characteristics, Stephenson, Seville, Vargo and Roge organizational resilience scale and reduced version of the Connor-Davidson Resilience Scale. **Results and Conclusions:** The mean age was 34.1 years, 67.6% workers were male. The largest proportion were single (51.4%) and were high school graduates (45.9%). Just over half of the workers had a job seniority of more than six months and less than two years, most of them working in the area of operations. Almost half presented medium levels of organizational resilience and 66.7% showed low levels of individual resilience. No statistically significant association was found between job seniority, type of payroll and organizational resilience; nor between age, sex, marital status of workers and individual resilience. When correlating organizational resilience with individual resilience, there were no statistically significant differences.

Keywords: resilience, organizational resilience, workers, pandemic.

INTRODUCCIÓN.

La declaración a finales del año 2019 de la pandemia del COVID-19, dio paso a una gigantesca crisis sanitaria, que a su vez generó una transformación radical en el comportamiento de los distintos agentes económicos a nivel global, desencadenándose con ello la mayor crisis económica mundial vista en más de un siglo. En concreto, el impacto que este hecho ha ejercido sobre la actividad económica ha sido devastador, teniendo repercusiones sin precedentes en todos los aspectos de la vida de las personas, como la comunicación, la producción, el comercio, el consumo, y, en definitiva, también en el trabajo (1).

Esta enfermedad, generó una onda expansiva que afectó a toda la economía mundial; y en relación con este hecho, el informe sobre el desarrollo mundial 2022 elaborado por el Banco Mundial refiere que, en el año 2020, la actividad económica en general se redujo en el 90 % de los países, la economía mundial se contrajo en alrededor de un 3 % y la pobreza aumentó en todo el mundo por primera vez en una generación (2).

En este mismo orden de ideas, el Estudio Económico de América Latina y el Caribe, afirma que en el año 2020 se perdieron más de 140 millones de empleos a nivel mundial, registrándose con esto una caída de 11,4% de las riquezas de América Latina y el Caribe en el año 2021, luego de que en 2020 la región sufriera la peor contracción desde 1900 (-6,8%); lo cual se tradujo en una caída histórica de la ocupación, un aumento sin precedentes del desempleo, junto con incrementos significativos de la pobreza y la desigualdad, exacerbando aún más los problemas estructurales de la región; razón por la que los países de América Latina y el Caribe durante el 2022 enfrentan un panorama económico y social muy complejo, toda vez a que al mal desempeño del crecimiento económico se sumaron las fuertes presiones inflacionarias, el bajo dinamismo en la creación de empleo, caídas en la inversión, y crecientes demandas sociales (3).

La situación en Venezuela no es diferente, sin embargo, la crisis en que se encuentra el país y que antecede a la pandemia del COVID-19, tiene su origen en el colapso de la actividad económica; la cual se ha reducido en 88% desde su pico en diciembre de

2013, tratándose de la mayor crisis registrada en la región latinoamericana y una de las mayores del mundo en países fuera de zonas de conflicto armado (4,5).

La crisis económica venezolana se vio agravada por la pandemia, que azotó a una estructura productiva y empresarial con debilidades acumuladas y un país que en lo social sufre las consecuencias de una emergencia humanitaria, que ha generado la crisis migratoria más grave de la región en los últimos años. La política de atención a la pandemia subordinó la salud y bienestar de la población como consecuencia de las restricciones en el ámbito económico productivo y social (6).

En el caso venezolano, las empresas atraviesan una serie de dificultades que son consecuencias del franco deterioro que ha sufrido la sociedad, algunos guardan relación con la economía, mientras que otros forman parte de los factores de índole externo, como por ejemplo la incertidumbre política. Siendo así, algunos obstáculos que presenta el sector empresarial en Venezuela son el alto grado de intervencionismo del Estado, el cual ha impactado sobre la seguridad jurídica y los incentivos para invertir en el país; el colapso del sector petrolero, evidente antes de la crisis del COVID-19, y las sanciones económicas que aún persisten (7,5).

Por otra parte, muchos aspectos de la vida diaria se han visto afectados negativamente por la pandemia, la cual ha ocasionado graves consecuencias en los estilos de vida y la actual organización de la sociedad, con cambios significativos tanto en las conductas personales, como en la interrelación con los demás en los diferentes entornos sociales y laborales; lo que conlleva a que los individuos deban buscar los mecanismos para adaptarse de manera eficiente a la situación y lograr salir de la crisis sanitaria, económica y social producto de la pandemia (8).

Durante el confinamiento producto de toda esta realidad y en el escenario actual de transición hacia la “nueva normalidad” cobra especial protagonismo la resiliencia, la cual expresa la adaptabilidad de los individuos o los grupos frente a los retos, amenazas o crisis y que se ha definido como la capacidad para vivir, desarrollarse positivamente o superarse frente al estrés o las adversidades que pueden normalmente ser causa de consecuencias negativas (9).

Desde la perspectiva psicológica, muchos expertos afirman que la pandemia no solo ha supuesto una amenaza para la vida física, sino también para la estabilidad psicológica de las personas, y definen la resiliencia como el proceso de adaptación exitosa frente a situaciones adversas y crisis, estableciendo que las personas se adaptan de manera eficiente cuando son capaces de interpretar la crisis como una oportunidad de aprendizaje, sobreponerse y salir fortalecidos tras ella (10).

La resiliencia individual según algunos autores puede ser concebida como un rasgo o cualidad de la personalidad que se tiene o no se tiene, representando una constelación de características que permiten a los individuos adaptarse a las circunstancias que se encuentran; mientras que otros la han conceptualizado como un proceso dinámico que cambia a lo largo del tiempo y que incluye la adaptación positiva dentro de un contexto de adversidad significativa, reconociendo que los efectos de los factores protectores y promotores pueden variar contextualmente (desde una situación a otra) y temporalmente (a través de una situación y de la vida de una persona) (11).

A pesar de que la resiliencia ha sido conceptualizada de diversas maneras, la mayoría de las definiciones están basadas alrededor de dos aspectos centrales: la adversidad y la adaptación positiva, lo cual supone que para que la resiliencia sea demostrada, tanto la adversidad como la adaptación positiva deben ser evidentes (12).

Según Ortunio y Guevara la resiliencia “está relacionada con la confianza, el optimismo ante la adversidad, el reconocimiento de las propias competencias y la capacidad para mantener la entereza en el manejo de las circunstancias conflictivas, donde es necesario actuar y preservar la calidad de vida” (12). Por lo tanto, la resiliencia considera tanto el riesgo como la protección, reconoce al sujeto y su comportamiento resiliente, quien está en la búsqueda de superar la adversidad e ir más adelante de donde estaba al momento del percance (13).

En tal sentido, Castagnola, Cotrina y Villegas realizaron una investigación en el año 2021 con el objetivo de estudiar la resiliencia como factor fundamental en tiempos de COVID-19 en una población peruana, obteniendo un predominio del nivel de resiliencia normal, es decir, que el nivel de fortaleza para vencer los obstáculos que se esperan a futuro son óptimos y favorables encontrándose en una situación de

normalidad; sin embargo, en la dimensión aceptación de uno mismo, encontraron un nivel de resiliencia muy bajo, destacando que no tienen capacidad de tomar las cosas con calma, no poseen autoestima y no muestran ser disciplinados (14).

También en el año 2021, Miranda realizó un estudio en trabajadores administrativos de una Municipalidad de la Provincia de Arequipa – Perú, encontrando que la mayor proporción tenía nivel alto de resiliencia (29,6%), seguido del nivel medio (27,8%) y nivel bajo y nivel muy bajo, 23,5% y 19,1%, respectivamente, describiendo que las personas resilientes son aquellas que buscan superar la adversidad y estar un paso más adelante de donde se encontraban al momento del incidente (15).

En el mismo orden de ideas, Marro e Inga, en el año 2021 determinaron los niveles de resiliencia de los trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo – Perú, describiendo que la mitad de los trabajadores evaluados tenía un nivel de resiliencia promedio, seguidos de aquellos que tenían resiliencia muy alta (38,3%) y baja (10%). En cuanto a las dimensiones de la resiliencia reportaron que, en satisfacción personal, sentirse bien solo y confianza en sí mismo la mayoría de los trabajadores mostraron niveles promedios; mientras que en la dimensión ecuanimidad y perseverancia la mayor proporción mostró niveles altos (16).

Los pasos iniciales en el estudio de la resiliencia se han llevado a cabo principalmente a nivel individual, debido a que las personas constituyen el contexto más tangible e inmediato para examinar las fortalezas personales; sin embargo, teniendo en cuenta que los individuos están inevitablemente interrelacionados y que además, los equipos o grupos de trabajo se han convertido en una pieza central de la estructura organizacional, es razonable pensar que el comportamiento del individuo influye en el comportamiento organizacional y viceversa (17), pues los empleados resilientes, tienen la capacidad de utilizar recursos para adaptarse y prosperar continuamente en el trabajo, incluso cuando se enfrentan a circunstancias difíciles, aunado a que poseen mayores niveles de competencias, adaptabilidad y proactividad que pueden ayudar a la organización a recuperarse después de una crisis (18,19).

En el contexto actual, las organizaciones se han visto obligadas a resistir los desafíos del entorno, pues deben subsistir y evolucionar en el corto, mediano y largo plazo

(20). El desarrollo de la resiliencia organizacional no es fácil, pero se considera una ventaja competitiva que tienen las organizaciones, siendo capaz de tomar rápidamente ventaja y de anticiparse a las oportunidades o amenazas; por lo tanto, una empresa resiliente no sólo es aquella que puede adaptarse a los problemas, sino que es capaz de reconocerlos y prevenirlos, para poder mantenerse y evolucionar en el entorno (17).

Vogus y Sutcliffe en el año 2007 definieron la resiliencia organizacional como “el mantenimiento de una adaptación positiva a circunstancias retadoras, las cuales la organización supera, siendo fortalecida y con más recursos”. Para considerar a una organización resiliente, no es suficiente que supere las situaciones hostiles, sino que tras ellas adquiera fortalezas que antes no existían o no eran igual de desarrolladas (21). Por su parte Duchek, en el año 2019 establece que “la resiliencia como resultado está relacionada a la habilidad de recuperación de una empresa y solo puede ser evaluada después de eventos que causan dificultades, mientras que la resiliencia como proceso implica la gestión exitosa de las situaciones adversas no solo después de que ellas ocurren, sino también antes y durante estas situaciones” (22).

Vale la pena destacar, que para poder prepararse y recuperarse ante la amenaza, es imprescindible la capacidad adaptativa de la empresa (10). Es por esta razón, que las empresas resilientes son proactivas, se anticipan y preparan con antelación al acontecimiento de una situación de crisis, para minimizar el impacto de la misma. Sin embargo, ha de considerarse que la resiliencia también posee una perspectiva reactiva a través de su capacidad de recuperación, para volver a su nivel normal de operación tras el impacto de una amenaza.

El estudio de la resiliencia en el ámbito organizacional es relativamente reciente, por lo tanto, no existe una extensa base de evidencia científica. Sin embargo, Goncalves en el año 2019 realizó un estudio para determinar la resiliencia en organizaciones de salud en Barcelona - España, reportando un predominio de percepción de resiliencia organizacional media, con mejores resultados en la planificación que en la capacidad adaptativa, encontrando que la resiliencia individual del personal se relacionó positivamente con la resiliencia organizacional (23).

En el mismo orden de ideas, Cruz evaluó en el año 2021 la resiliencia organizacional en una empresa de Aguascalientes – México, encontrando que la empresa mantiene un nivel 3 (resiliente) en la escala de maduración de resiliencia organizacional, lo cual supone que puede soportar algunas crisis inesperadas y sobrevivir. En cuanto a los atributos de la resiliencia organizacional, reportó que en liderazgo y cultura la empresa se posicionó con una tendencia “resiliente–antifrágil”, en relaciones y redes como “robusta-resiliente” con una percepción desfavorable por la falta de personal y en el atributo cambios se categorizó como “resiliente” con una postura proactiva ante las situaciones que se presenten (24).

Las crisis representan situaciones que amenazan durante un periodo de tiempo limitado el curso normal de la vida y el desempeño de las organizaciones a causa de varios aspectos; es por ello que en el ámbito empresarial las organizaciones deben contar con una planificación previa estratégica para sobrevivir y prosperar ante un contexto de cambios, prestando máxima importancia al éxito de la empresa y bienestar de sus trabajadores y clientes; siendo un factor clave en la gestión de una crisis organizacional: el equipo de trabajadores, quienes en la medida de que sean más resilientes tendrán mejores capacidades para tratar con los estímulos estresantes de los entornos de trabajo constantemente cambiantes, estarán más abiertos hacia nuevas experiencias, siendo más flexibles ante las demandas y con mayor estabilidad emocional para afrontar situaciones estresantes (10,17,19).

Por tanto, al mostrarse la resiliencia como un recurso fundamental que podría a la hora de una crisis, favorecer la adaptación y bienestar tanto a nivel individual como organizacional y tener las organizaciones un impacto directo en el estado de salud de las personas y viceversa; sin menoscabar el papel que juegan estas últimas en la salud laboral de los trabajadores, se realizó la presente investigación con la finalidad de analizar la resiliencia organizacional e individual en trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo, siendo los objetivos específicos: distribuir a los trabajadores según las características sociodemográficas (edad, sexo, estado civil y nivel de instrucción), caracterizar a los trabajadores según las variables laborales (antigüedad laboral en la empresa, tipo de nómina, departamento y cargo), determinar

el nivel de resiliencia organizacional, establecer el nivel de resiliencia individual, relacionar la resiliencia organizacional con la antigüedad laboral en la empresa y el tipo de nómina, y por otro lado relacionar la resiliencia individual con la edad, sexo y estado civil y finalmente relacionar la resiliencia organizacional con la resiliencia individual.

SUJETOS Y MÉTODOS

Se trató de una investigación de campo insertada dentro el paradigma cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo constituida por 51 trabajadores que laboraban en una empresa manufacturera ubicada en el municipio Bejuma - estado Carabobo que se dedica a la fabricación y distribución de lámparas, cortineros, espejos y demás artículos para la decoración del hogar u oficina. La muestra fue no probabilística intencional y estuvo constituida por 37 trabajadores que aceptaron voluntariamente participar en el estudio de acuerdo a la Declaración de Helsinki de 1983 y que cumplieron el criterio de inclusión: más de 6 meses laborando en la organización.

Se empleó el método de razonamiento inductivo, la técnica de recolección de los datos fue la encuesta autoadministrada y los instrumentos de recolección de datos fueron los siguientes:

- 1) Cuestionario elaborado por la investigadora para indagar características sociodemográficas (edad, sexo, estado civil y nivel de instrucción) y variables laborales (antigüedad laboral, tipo de nómina, departamento y cargo).
- 2) Escala de Resiliencia Organizacional elaborada por Stephenson, Seville, Vargo y Roge; adaptada al español por Rado (25). El instrumento cuenta con 27 ítems que se distribuyen en dos dimensiones denominadas: Capacidad de adaptación (15 ítems) y planificación (12 ítems). Las opciones de respuesta se presentan en una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach es 0.881. Los resultados se miden en niveles, según la puntuación global: bajo (0-56%), medio (57-72%), bueno (73-100%).
- 3) Versión reducida de la Connor-Davidson Resilience Scale (10-item CD-RISC); adaptada al español por Notario (26). La escala consta de 10 ítems y las opciones de respuesta se presentan en una escala de

Likert que va desde 0 hasta 4, donde 0 significa en absoluto y 4 casi siempre. El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach es 0.881. Los resultados se miden en niveles, según la puntuación global, considerándose nivel bajo menor a 27 puntos, nivel medio 28-35 puntos y alto mayor a 36 puntos

Una vez recolectados los datos fueron tabulados y procesados con el paquete estadístico PAST, versión libre 4.0, procediéndose al análisis descriptivo a través de frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central. Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para constatar el ajuste de las variables numéricas a la distribución normal, empleándose la prueba de Spearman para asociación de variables cuantitativas que se no se ajusten a la distribución normal, con un intervalo de confianza de 95% y nivel de significancia estadística $p < 0,05$; para la asociación de variables cualitativas se empleó la prueba exacta de Fisher, siendo presentados los resultados en tablas y/o gráficos de acuerdo a la variable estudiada.

RESULTADOS

Tabla N°1: Distribución de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo según características sociodemográficas. 2022.

Sexo	f	%
Masculino	25	67,6
Femenino	12	32,4
Grupo de edad		
24-28 años	8	21,6
29-33 años	9	24,3
34-38 años	11	29,7
39-43 años	5	13,5
44-48 años	3	8,2
49-53 años	0	0,0
54-58 años	1	2,7
Estado Civil		
Soltero	19	51,4
Casado	8	21,6
Unión estable de hecho	10	27,0
Nivel de Instrucción		
Primaria	7	19,0
Bachiller	17	45,9
TSU	5	13,5
Universitario	8	21,6
Total	37	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

La media de la edad fue 34,1 años, con un valor mínimo de 24 años y un valor máximo de 58 años, siendo el rango de 34-38 años donde se ubicó la mayor proporción de la muestra (29,7%), seguidos de los grupos 29-33 años y 24-28 años, 24,3% y 21,6% respectivamente; hubo predominio estadísticamente significativo del sexo masculino (67,6%; $Z= 2,13$; $p< 0,05$).

La mayor proporción de los trabajadores evaluados se encontraban solteros (51,4%), seguidos de aquellos que convivían bajo unión estable de hecho (27,0%). En relación al grado de instrucción casi la mitad era bachiller (45,9%).

Tabla N°2: Distribución de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo según variables laborales. 2022.

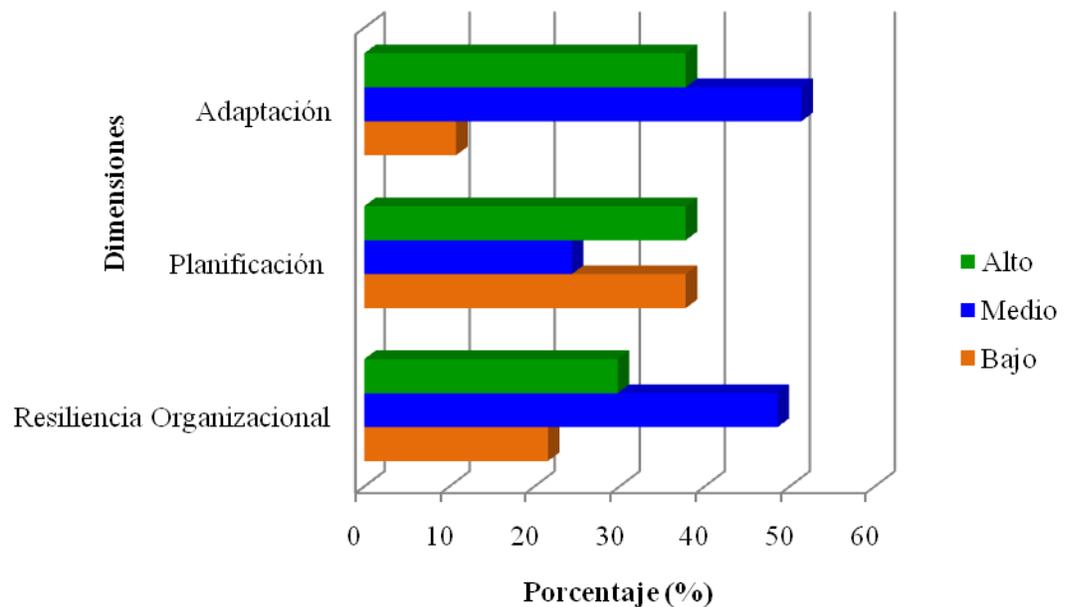
Antigüedad laboral en la empresa	f	%
6 meses – 2 años	19	51,4
3 – 5 años	6	16,2
6 – 8 años	4	10,8
9 – 11 años	2	5,4
12 – 14 años	3	8,1
15 – 18 años	1	2,7
> 19 años	2	5,4
Tipo de nómina		
Administrativo	6	16,2
Operaciones	37	83,8
Departamento		
Metales	7	18,9
Ensamblaje	7	18,9
Vidrio	6	16,3
Madera	5	13,5
Carpintería	2	5,4
Gestión de calidad	1	2,7
Mantenimiento	1	2,7
Seguridad y Salud Laboral	1	2,7
Producción	1	2,7
Planificación	1	2,7
Recursos humanos	1	2,7
Investigación, diseño y desarrollo	1	2,7
Sistemas	1	2,7
Administración	1	2,7
Despacho	1	2,7
Cargo		
Operador	26	70,3
Jefe	4	10,8
Coordinador	4	10,8
Supervisor	3	8,1
Total	37	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

La mayor proporción de trabajadores tenía laborando en la empresa entre 6 meses y 2 años (51,4%), seguidos de aquellos que poseían entre 3 y 5 años (16,2%) de

antigüedad; hubo diferencias estadísticamente significativas ($Z=4,41$; $P<0,01$) entre la proporción de trabajadores que laboraba en el área de operaciones (83,8 %) y los que se desempeñaban en el área administrativa (16,2%). La mayoría pertenecían al departamento de metales y ensamblaje (18,9% cada uno); y 70,3% de los trabajadores desempeñaban el cargo de operador, seguidos de los jefes y coordinadores, 10,8% cada uno.

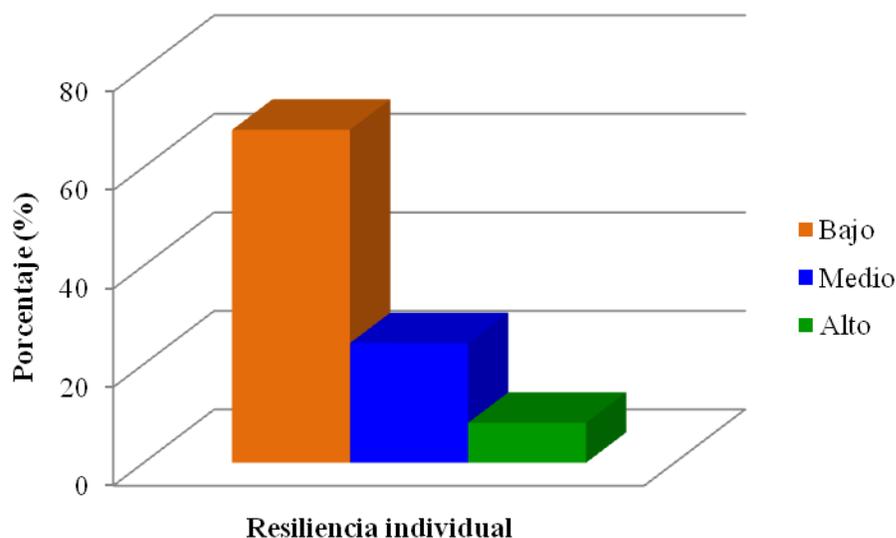
Gráfico N° 1: Distribución de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo según el nivel de resiliencia organizacional. 2022.



Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

La mayoría de los trabajadores evaluados presentaron niveles medios de resiliencia organizacional (48,8%), seguidos de aquellos con niveles alto y bajo, 29,8% y 21,6% respectivamente. En la dimensión capacidad de adaptación los trabajadores mostraron mayor proporción de nivel medio, mientras que en la planificación predominó el nivel alto.

Gráfico N° 2: Distribución porcentual de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo según el nivel de resiliencia individual. 2022.



Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

La proporción de trabajadores evaluados que presentó niveles bajos de resiliencia individual (67,6%) fue estadísticamente significativo ($Z=-2,13$; $P<0,05$), seguidos de aquellos con niveles medio y alto, 24,3 % y 8,1% respectivamente.

Tabla N° 3: Asociación entre antigüedad laboral de los trabajadores y nivel de resiliencia organizacional en una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.

Antigüedad laboral	Nivel de resiliencia Organizacional		Total
	Bajo	Medio / Alto	
Menor a 12 años	6	25	31
Mayor a 12 años	2	4	6
Total	8	29	37

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

La antigüedad laboral y el nivel de resiliencia organizacional no se encuentran asociados (Prueba exacta de Fisher $P = 0,20$).

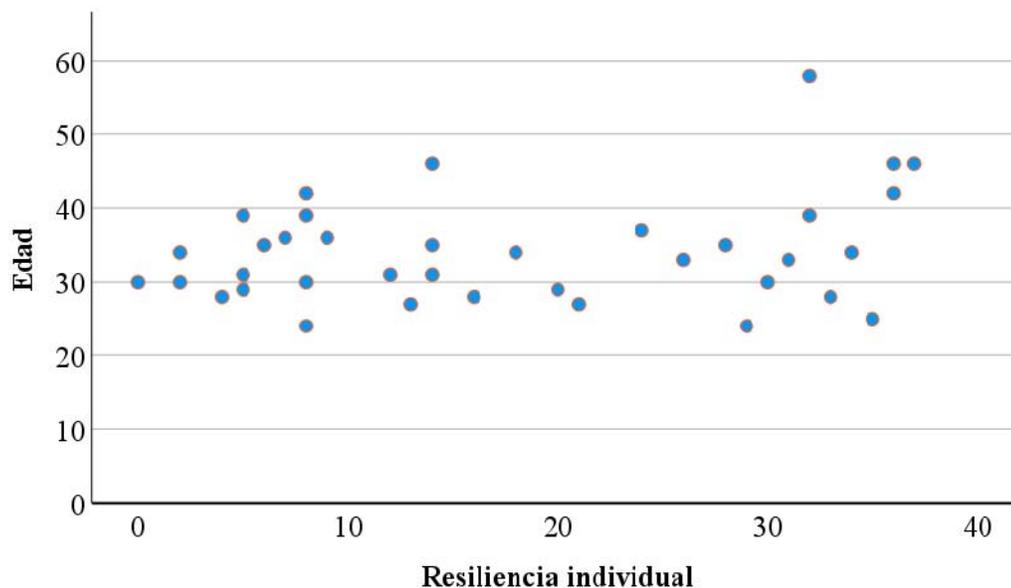
Tabla N° 4: Asociación entre tipo de nómina de los trabajadores y nivel de resiliencia organizacional en una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.

Tipo de nómina	Nivel de resiliencia Organizacional		Total
	Bajo	Medio / Alto	
Operativo	8	23	31
Administrativo	0	6	6
Total	8	29	37

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

No existe asociación entre el tipo de nómina y el nivel de resiliencia organizacional (Prueba exacta de Fisher $P = 0,10$).

Gráfico N° 3: Correlación entre edad de los trabajadores y resiliencia individual en una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.



Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

Al correlacionar la edad con el puntaje obtenido en la escala de resiliencia reducida de Connors-Davidson, no se encontró correlación estadísticamente significativa ($\rho=0,185$; $p=0,274$).

Tabla N° 5: Asociación entre sexo y nivel de resiliencia individual de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.

Sexo	Nivel de resiliencia Individual		Total
	Bajo	Medio / Alto	
Masculino	15	10	25
Femenino	10	2	12
Total	25	12	37

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

El sexo no se encontró asociado al nivel de resiliencia individual, en la muestra estudiada ya que no hubo diferencias estadísticamente significativas (Prueba exacta de Fisher $P = 0,11$).

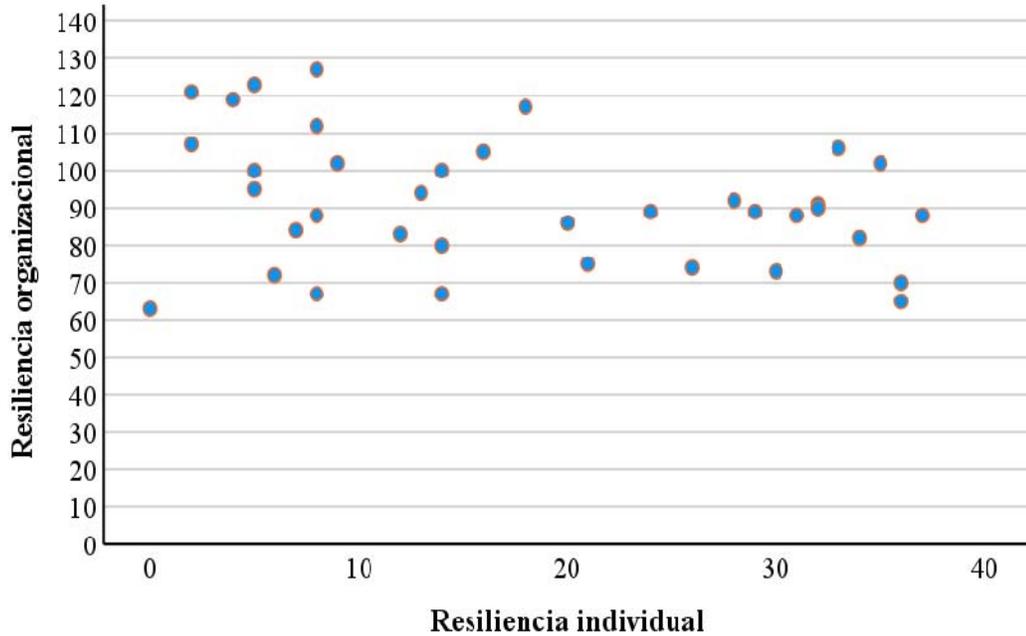
Tabla N° 6: Asociación entre estado civil y nivel de resiliencia individual de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.

Estado Civil	Nivel de resiliencia Individual		Total
	Bajo	Medio / Alto	
Soltero	14	5	19
Casado / Concubinato	11	7	18
Total	25	12	37

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

El estado civil no estuvo asociado al nivel de resiliencia individual, ya que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas (Prueba exacta de Fisher $P = 0,17$).

Gráfico N° 4: Correlación entre resiliencia organizacional y resiliencia individual de los trabajadores de una empresa manufacturera del estado Carabobo. 2022.



Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

No se encontró correlación estadísticamente significativa entre la resiliencia organizacional y la resiliencia individual ($\rho = -0,288$; $p = 0,084$).

DISCUSIÓN.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio, se encontró que el predominio estadísticamente significativo del sexo masculino, coincide con los hallazgos de Hernández, Mirabal, Blanco y Ron (27), quienes reportaron que más de la mitad de los trabajadores evaluados en una empresa productora venezolana pertenecían al sexo masculino. Con respecto al grupo de edad tanto Rado (25) como Zeballos (28) describen en sus investigaciones que la mayor proporción de la muestra estudiada tenía entre 41 y 50 años de edad, lo cual contrasta con lo encontrado en la presente investigación, donde la mayor proporción de trabajadores tenía entre 34 y 38 años de edad.

La mayoría de los trabajadores se encontraban solteros, seguidos de aquellos que vivían en concubinato; en cuanto al nivel de instrucción casi la mitad eran bachilleres y 21,6% eran universitarios, lo cual difiere de los resultados expuestos en el estudio de Hernández, Mirabal, Blanco y Ron (27) donde más de la mitad de los trabajadores refirieron que estaban casados y habían culminado apenas la educación básica, seguidos de aquellos que eran técnicos universitarios (21,9%).

Alrededor de la mitad de los trabajadores tenía entre 6 meses y 2 años laborando en la organización, contrario a Reyes, Rodríguez, López y Guzmán (29) que describen en su investigación que la mayor proporción de los trabajadores (71,4%) tenía entre uno a cinco años de antigüedad laboral. En relación al tipo nómina, hubo similitud con los resultados del estudio de Hernández, Mirabal, Blanco y Ron (27), quienes también reportaron que la mayoría de los trabajadores pertenecían al área de operaciones.

Con respecto a la puntuación global de la resiliencia organizacional, los resultados de ésta investigación fueron similares a los obtenidos por Rado (25), donde predominó el nivel medio, seguido del nivel alto y bajo; y a su vez los mismo a su vez coincidieron parcialmente con los hallazgos de Delgado (31), quien encontró predominio de nivel adecuado de resiliencia organizacional, seguido del nivel muy adecuado y regular.

Al desglosar a las dimensiones que evalúa la escala de resiliencia organizacional, se evidenció que en la dimensión capacidad de adaptación, los trabajadores mostraron

mayor proporción de nivel medio, mientras que en la planificación predominó el nivel alto, parcialmente parecido a lo encontrado por Rado (25) y Zeballos (28), quienes describen nivel medio en ambas dimensiones, afirmando que a mayor capacidad de adaptación que tengan las organizaciones para superar los obstáculos antes que los mismos se vuelvan críticos, mayor será el liderazgo transformacional para modificar el entorno motivando a sus seguidores al cambio (28).

Alrededor del 60% de los trabajadores evaluados mostraron niveles bajos de resiliencia individual, igual a lo reportado por Hernández, Mirabal, Blanco y Ron (27) y contrario a los resultados de Dias (32), donde 90% de la muestra mostró nivel alto de resiliencia individual.

La antigüedad laboral no estuvo asociado a la resiliencia organizacional, contrario a los resultados de Goncalves y Sala (30), quienes reportaron que los trabajadores de mayor antigüedad percibieron una mayor resiliencia organizacional, afirmando que los trabajadores con mayor antigüedad poseen mayor seguridad laboral en relación a su estabilidad, amplias relaciones interpersonales y autonomía en la toma de decisiones, aunado al haber laborado durante diferentes momentos de crisis organizacionales, lo cual pudo haber influido en un mejor conocimiento o percepción sobre la resiliencia de su organización.

Hernández, Mirabal, Blanco y Ron (27) obtuvieron en su estudio que los jóvenes entre 18 y 23 años tienen un nivel de baja resiliencia individual, mientras que el nivel es superior en los otros grupos de edad; también describieron que el sexo como factor personal cobra fundamental importancia, obteniendo una mayor resiliencia las mujeres que los hombres, siendo estos resultados contrarios a los de la presente investigación donde no hubo asociación estadísticamente significativa entre el sexo, la edad y la resiliencia individual.

Tampoco hubo diferencias estadísticamente significativas entre la resiliencia individual y el estado civil, similar a los hallazgos de Méndez y col, quienes describen que los valores de resiliencia son independientes del estado civil (33).

Vale la pena destacar, que los autores antes indicados afirmaron que el personal operativo mostró un nivel de baja resiliencia individual y el personal administrativo

un nivel normal, con lo que el tipo de nómina fue un factor de repercusión en las conductas resilientes en la muestra por ellos estudiada, ya que el contexto individual y social impacta en el desarrollo de la resiliencia, resaltando que en líneas generales la resiliencia es un proceso dinámico, el cual depende de factores internos y externos, los que, en interacción con el riesgo, facilitan o no el enfrentamiento y superación de situaciones adversas (27).

No se encontró asociación entre la resiliencia individual y la resiliencia organizacional, sin embargo a pesar de que pocos autores han investigado esta relación, Goncalves y Sala (30) establecen que la resiliencia individual y organizacional son fundamentales en el contexto actual y en el futuro próximo para la consecución de los objetivos organizacionales propuestos; y que los directivos de las organizaciones deben ser conscientes que una visión limitada de la seguridad psicológica de sus trabajadores, podría impactar negativamente en la organización.

En el mismo orden de ideas Baena afirma que las organizaciones son capaces de ejercer la resiliencia, por las características y respuestas de las personas que las conforman; ya que la capacidad de recuperación reside en los individuos, se expresa en sus comportamientos y actitudes, y se comparte al colectivo social como cultura, afirmando que no es posible tener organizaciones adaptables si sus miembros no lo son (34).

CONCLUSIONES

Sobre la base de los resultados obtenidos en el presente estudio se concluye que hubo predominio estadísticamente significativo del sexo masculino, aproximadamente $\frac{3}{4}$ partes de los trabajadores eran adultos jóvenes, solteros y bachilleres.

Poco más de la mitad de los trabajadores tenía una antigüedad laboral en la empresa superior a los seis meses e inferior a los dos años desempeñándose los mismos en alrededor del 80% de los casos en el área de operaciones, como operadores en el departamento de metales y ensamblaje.

Casi la mitad presentó niveles medios de resiliencia organizacional, y niveles bajos de resiliencia individual.

No se encontró asociación estadísticamente significativa entre la antigüedad laboral, tipo de nómina y resiliencia organizacional; así como tampoco entre la edad, sexo, estado civil de los trabajadores y la resiliencia individual.

Al correlacionar la resiliencia organizacional con la resiliencia individual no hubo diferencias estadísticamente significativas.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Diseñar estrategias de identificación y evaluación de riesgos, con la finalidad de implementar medidas de control y prácticas organizacionales que aporten a la prevención y la promoción de la salud de los trabajadores.
2. Implementar procedimientos y estrategias de intervención y optimización de la salud psicosocial, desarrollo personal y grupal, a fin de desarrollar la resiliencia tanto a nivel personal como organizacional.
3. Comunicar y capacitar al personal acerca del manejo de expectativas y planes durante una crisis.
4. Formular escenarios de sensibilización que permitan elaborar un inventario de recursos disponibles y sus limitaciones.
5. Favorecer un clima organizacional agradable que mejore las relaciones interpersonales entre los trabajadores.
6. Desarrollar planes de afrontamiento personal y organizacional, a seguir durante momentos de alto estrés.
7. Elaborar programas de fortalecimiento de la resiliencia organizacional, a fin de seguir implementando este concepto en las organizaciones y motivar a los trabajadores a innovar ante futuros cambios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Rojas-Mayta EE, Bustios-Martínez MM. La situación de las PYMEs en un contexto de postpandemia. FIPCAEC [revista en internet] 2021 [consultado 20 de Junio de 2022]; 6(23):996-1012. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8178984>
2. Banco Mundial [página principal en internet]. Informe sobre el desarrollo mundial 2022. Banco Mundial; c2022 [consultado 20 de Junio de 2022] Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2022/brief/chapter-1-introduction-the-economic-impacts-of-the-covid-19-crisis>
3. Barcena A, Cimoli M, Garcia-Buchaca R, Titelman D, Shaw S. Estudio económico de América Latina y el Caribe. Naciones Unidas CEPAL [internet] 2021 [consultado 24 de junio de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47192>
4. Ibanez M, Castillo R, Mujica M. Reactivación de las pequeñas y medianas industrias en la nueva normalidad. Negotium [revista en internet] 2021 [consultado 23 de junio de 2022]; 17(50):20-34. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8023242>
5. Abuelafia E, Saboin JL. Los desafíos para la recuperación de Venezuela y el impacto del covid-19. Banco Interamericano de Desarrollo [internet] 2021 [consultado 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/los-desafios-para-la-recuperacion-de-venezuela-y-el-impacto-del-covid-19>
6. Candela Y, Allueva F, Alvarado M, Rendon L, Patiño C, D'Elia J. Situación de los derechos económicos, sociales y culturales en el contexto Covid-19. PROVEA [internet] 2021 [consultado 26 de junio de 2022]. Disponible en: <https://provea.org/publicaciones/investigaciones/situacion-de-los-derechos-economicos-sociales-y-culturales-en-venezuela-durante-el-covid-19-4/>
7. Sánchez-Méndez M. La resiliencia: alternativa de las organizaciones venezolanas. Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones [revista en internet] 2018 [consultado 30 de junio de 2022]; 2(3):11-22. Disponible en: <http://regyo.bc.uc.edu.ve/v2n3/art01.pdf>
8. Alava-Barreiro LM, Romero-Chávez SA, Moreira-Chica TK, Alciva-Medranda EM. Liderazgo resiliente de los trabajadores sociales en tiempos de COVID-19. Revista Venezolana de Gerencia. [revista en internet] 2022 [consultado 30 de junio de 2022]; 27(7):118-131. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38046>
9. Rodríguez A, Ortunio M. Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. Revista Venezolana de Salud Pública [revista en internet] 2022 [consultado 2 de Julio de 2022]; 7(1):27-33. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/234/234990004/index.html>

10. Sánchis R, Poler R. Resiliencia empresarial en época de pandemia. Boletín de estudios económicos Pública [revista en internet] 2020 [consultado 2 de Julio de 2022]; 25(231):501-520 Disponible en: <https://riunet.upv.es/handle/10251/165594>
11. Ortunio MS, Guevara H. Resiliencia una herramienta para la calidad de vida. Revista ARJÉ. [revista en internet] 2018 [consultado 20 de junio de 2022]; 12(23):326-338. Disponible en: <http://arje.bc.uc.edu.ve/arje23/art36.pdf>
12. Ortunio M, Guevara H. Aproximación teórica al constructo resiliencia. Comunidad y salud. [revista en internet] 2016 [consultado 20 de junio de 2022]; 14(2). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1690-32932016000200012&script=sci_abstract
13. Rogel-Gutiérrez ED, Urquizo-Villafuerte JI. Aproximación teórica a la resiliencia en las organizaciones financieras. Revista de Ciencias Sociales [revista en internet] 2019 [consultado 20 de junio de 2022]; 25(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28059953009/28059953009.pdf>
14. Castagnola-Sánchez CG, Cotrina JC, Villegas DA. La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. Propósitos y Representaciones [revista en internet] 2021 [consultado 2 de Julio de 2022]; 9(1). Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1044>
15. Miranda-Vera LJ. Resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de la Provincia de Islay, Arequipa 2021 [tesis de grado en internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Ciencias de la Salud; 2021 [consultado 15 de junio de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59143>
16. Marro-Sedano EP, Inga-Ñaupari L. Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021 [tesis de grado en internet] Perú: Universidad Peruana Los Andes. Facultad de Ciencias de la Salud; 2021 [consultado 15 de junio de 2022] Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2988>
17. Meneghel I, Salanova M, Martínez IM. El camino de la Resiliencia Organizacional - Una revisión teórica. Aloma: Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport [revista en internet] 2013 [consultado 2 de Julio de 2022]; 31(2):13-24. Disponible en: <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/85291>
18. Montenegro-Cueva EG, Chaluisa-Chaluisa SF. La Gestión Empresarial en la post pandemia: caso Latinoamérica. TESLA: Revista Científica [revista en internet] 2021 [consultado 30 de junio de 2022]; 1(1):28-43. Disponible en: <https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/3>
19. Vochin MM. Resiliencia organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19 – revisión teórica [trabajo de fin de master en internet] España: Universitat Jaume I; 2021 [consultado 15 de junio de 2022] Disponible en: <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/196526>

20. García-Contreras R, Valle-Cruz D, Canales-García RA. Selección organizacional: resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19. *Estudios gerenciales* [revista en internet] 2021 [consultado 30 de junio de 2022]; 37(158). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232021000100073
21. Vogus T J, Sutcliffe KM. Organizational resilience: Towards a theory and research agenda. *Actas de la Conferencia Internacional IEEE sobre Sistemas, Hombre y Cibernética* [internet] Montreal-Canadá; 7-10 de octubre 2007 [consultado 30 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/220756654_Organizational_Resilience_Towards_a_Theory_and_Research_Agenda
22. Duchek S, Raetz S, Scheuch I. The role of diversity in organizational resilience: A theoretical framework. *Business Research* [revista en internet] 2020 [consultado 30 de junio de 2022]; 13(2):387-423. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s40685-019-0084-8>
23. Goncalves-Oliveira L. Resiliencia en organizaciones de salud [tesis de doctorado en internet] España: Universitat Autònoma de Barcelona. Departamento de Psicología Clínica; 2019 [consultado 15 de junio de 2022] Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/669600/lgo1de1.pdf?sequence=1>
24. Cruz-Verdeja PD. Aplicación de un modelo de evaluación de resiliencia organizacional para una empresa de Aguascalientes [tesis de doctorado en internet] México: Universidad Autónoma de Aguascalientes. Centro de Ciencias Económicas y Administrativas; 2021 [consultado 28 de junio de 2022] Disponible en: <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/2082>
25. Rado-Huarcaya E. Resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo en el centro de salud de Independencia, Cusco 2020 [tesis de maestría en internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Postgrado; 2020 [consultado 15 de junio de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58498>
26. Riveros-Munévar F, Bernal-Vargas L, Bohórquez-Borda D, Vinaccia-Alpi S, Quiceno JM. Análisis psicométrico del Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC 10) en población universitaria colombiana. *Psicología desde el Caribe* [revista en internet] 2017 [consultado 30 de junio de 2022]; 34(3):161-171. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21356012001.pdf>
27. Hernández-Runque EM, Mirabal-Rodríguez N, Blanco MB, Ron M. Resiliencia en trabajadores de una empresa productora venezolana. *Revista cubana de salud y trabajo* [revista en internet] 2021 [consultado 20 de agosto de 2022]; 23(2):33-42. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/287>
28. Zeballos-Rondon DC. Resiliencia organizacional y liderazgo transformacional en el personal de salud asistencial y administrativo del distrito de Moquegua, 2022 [tesis de grado en internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Ciencias de la

salud; 2022 [consultado 20 de agosto de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88792>

29. Reyes-Cruz AR, Rodríguez-Aguilar L, López-García KS, Guzmán-Facundo FR. Estrés laboral, resiliencia y consumo de alcohol en trabajadores de la industria del Acero. Salud y Drogas [revista en internet] 2018 [consultado 20 de agosto de 2022]; 18(1):29-37. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6275253>

30. Goncalves-Oliveira L, Sala-Escarrabill R. Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario. Rev Asoc Esp Med Trab [revista en internet] 2021 [consultado 20 de agosto de 2022]; 30(2):125-261. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-151.pdf>

31. Delgado-Caycho MA. Resiliencia Empresarial Y Desempeño Laboral En La Empresa PROROYSOL E.I.R.L. En Tiempos De Covid-19 [tesis de grado en internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales; 2021 [consultado 22 de Agosto de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85546>

32. Dias-Do Nascimento. Estrés laboral y resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima, 2021. [tesis de grado en internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Ciencias de la Salud; 2022 [consultado 22 de agosto de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89023>

33. Méndez I, García-Sevilla J, Martínez J, Boti MA, Cánovas A y Clemente Y. Resiliencia en trabajadores y en residentes de un centro de personas mayores institucionalizadas. European Journal of Investigation in Health Psychology and Education [revista en internet] 2015 [consultado 21 de Agosto de 2022]; 5(1):65-73. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/277249286_Resiliencia_en_trabajadores_y_en_residentes_de_un_centro_de_personas_mayores_institucionalizadas

34. Baena-Botero IC. Resiliencia y Desempeño Organizacional. [tesis de maestría en internet] Colombia: Universidad del Rosario. Facultad de Administración; 2016 [consultado 22 de agosto de 2022] Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12664?show=full>

ANEXOS

ANEXO N° 1



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO.**



RESILIENCIA ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO. 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigadora: _____

Teléfono de Contacto: _____

Lugar donde se realizará el estudio: _____

Se le invita a participar en un estudio titulado “**Resiliencia organizacional e individual en trabajadores de una empresa manufacturera del Estado Carabobo. 2022**”, requisito obligatorio para *optar al título de Especialista en Salud Ocupacional*.

El objetivo del estudio es Analizar la resiliencia organizacional e individual en una empresa manufacturera del estado Carabobo, teniendo en consideración las variables sociodemográficas y laborales. Para cumplir con dicho objetivo, se le aplicará el cuestionario reducido de resiliencia de Connor Davidson para determinar el nivel de resiliencia de los trabajadores, constituido por 10 ítems y la resiliencia organizacional se medirá a través del Escala de resiliencia organizacional de Stephenson Amy, adaptado al español por Rado Evelyn, compuesto por 27 ítems.

La información que se recopile será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas de la encuesta serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez finalizada la investigación el cuestionario que ud ha llenado será destruido.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y no recibirá ningún tipo de remuneración económica si decide participar. Ud. se encuentra en la libertad de negarse, igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Los gastos de la investigación serán cubiertos exclusivamente por la investigadora.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Nombre del Participante

Nombre del Investigador.

En Bejuma, a los _____ días del mes de _____ del 2022

ANEXO N° 2



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO.



RESILIENCIA ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO. 2022.

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS.

Por favor, complete los siguientes datos

Edad:	Sexo Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/>
Estado Civil: Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Concubino <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/>	
Nivel de Instrucción Primaria <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> TSU <input type="checkbox"/> Universitario <input type="checkbox"/>	
Antigüedad Laboral en la empresa	Tipo de nómina Administrativo <input type="checkbox"/> Operaciones <input type="checkbox"/>
Departamento	Cargo

ANEXO N° 3

VERSIÓN REDUCIDA DE CONNOR-DAVIDSON RESILIENCE SCALE (10-ITEM CD-RISC).

Por favor, marque con una “X” cuál es su grado de acuerdo con las siguientes frases o caso durante el último mes. Si alguna en particular no le ha ocurrido, responda según crea que se hubiera sentido.

		En absoluto	Rara vez	A veces	A menudo	Casi siempre
1	Soy capaz de adaptarme cuando surgen cambios					
2	Puedo enfrentarme a cualquier cosa					
3	Cuando me enfrento a los problemas intento ver su lado cómico					
4	Enfrentarme a las dificultades puede hacerme más fuerte					
5	Tengo tendencia a recuperarme pronto luego de enfermedades, heridas u otras dificultades					
6	Creo que puedo lograr mis objetivos, incluso si hay obstáculos					
7	Bajo presión, me mantengo enfocado/a y pienso claramente					
8	No me desanimo fácilmente ante el fracaso					
9	Creo que soy una persona fuerte cuando me enfrento a los desafíos y dificultades vitales					
10	Soy capaz de manejar sentimientos desagradables/dolorosos: Ej. tristeza, temor y enfado					

ANEXO N° 4

ESCALA DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL DE STEPHENSON, SEVILLE, VARGO Y ROGE; ADAPTADA AL ESPAÑOL POR RADO.

Por favor, marque con una “X” según considere que sea la respuesta más adecuada o la situación que corresponda de mejor manera a la percepción que usted tiene de la misma.

		Total desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
1	Se anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de nuestra organización para ganar experiencia					
2	En nuestra organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones					
3	Creo que nuestra organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales					
5	En nuestra organización, es una prioridad que las personas tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen					
6	Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función					
7	Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por la gerencia sobre cómo nuestra organización debe manejar una crisis, incluso si se desarrollaron con poca consulta					
8	La gerencia monitorea constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas					
9	La gerencia piensa y actúa estratégicamente para garantizar que nuestra organización esté siempre a la vanguardia					
10	En nuestra organización, regularmente tomamos un tiempo de nuestro trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr					
11	Nuestra organización anima activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo					
12	Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del frente					

		Total desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
13	Nuestra organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes.					
14	Nuestra organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas					
15	La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta					
16	Considero que la forma en que nos planificamos para lo inesperado en nuestra organización es adecuada.					
17	Nuestra organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia					
18	Las personas de nuestra organización comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos					
19	Nuestra organización entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo					
20	Creo que nuestra organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo					
21	Nuestra organización puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis					
22	Nuestra organización está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado					
23	Nuestra organización puede colaborar con otras organizaciones similares para manejar desafíos inesperados					
24	Nuestra organización tiene acuerdos con otras organizaciones para brindar recursos en caso de emergencia					
25	Nuestra organización se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis					
26	Nuestra organización tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis					
27	Nuestra organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito					

