

Factores resilientes de los profesionales de Talento humano en instituciones públicas del Cantón Portoviejo, Manabí

LICD. Bryan Michael Manrique Domo
Estudiante de la maestría académica con trayectoria de investigación en gestión del talento humano en el
instituto de posgrado de la Universidad Técnica de Manabí
manriquedomo@gmail.com

Dr. Renier Esquivel García
Docente de la Universidad Técnica de Manabí renieresquivel@yahoo.ec

RESUMEN:

El talento se refiere al proceso de desarrollo, atracción y asimilación de nuevos miembros y retención de empleados dentro de una empresa. El enfoque de la gestión del talento es destacar a aquellos que tienen un alto potencial en el puesto de trabajo, y en su conjunto de habilidades se requiere que tengan características resilientes que forman parte de los factores protectores que se desarrollan a través de la resiliencia, convirtiéndolos en una persona competente, capaz de tomar acción. Ante la adversidad profesional. El propósito de este estudio fue identificar los factores de resiliencia de los profesionales de las instituciones públicas en las instituciones públicas del estado de Portoviejo, Manabí, Ecuador, quienes aportaron información a este estudio. Metodología del proceso es un tipo de análisis descriptivo utilizando métodos cuantitativos, apoyado en métodos estadísticos, los resultados se analizan a través de técnicas de entrevista y la Escala de Resiliencia SV-RES, herramienta que ha sido avalada científicamente por su superior. Fiabilidad. De esta manera, se evidencian los factores de resiliencia que poseen los profesionales del estado de Portoviejo al desarrollar un nivel medio alto de resiliencia en estos factores que constituyen los recursos internos y externos del individuo, concluyendo que estos factores hacen que sean capaces de actuar con eficacia, proyectar una imagen de seguridad profesional, dejar en claro que son capaces de enfrentar situaciones adversas, tomar una posición positiva en sus vidas y cambiar realidades sociales complejas.

Palabras claves: Resiliencia, factores resilientes, Talento Humano, adversidad, realidad social.

ABSTRACT

Talent refers to the process of developing, attracting and assimilating new members and retaining employees within a company. The focus of talent management is to highlight those who have high potential in the workplace, and in their skill set they are required to have resilient characteristics that are part of the protective factors that are developed through resilience, turning them into a competent person, capable of taking action. Faced with professional adversity. The purpose of this study was to identify the resilience factors of professionals from public institutions in public institutions in the state of Portoviejo, Manabí, Ecuador, who contributed information to this study. Methodology of the process is a type of descriptive analysis using quantitative methods, supported by statistical methods, the results are analyzed through interview techniques and the SV-RES Resilience Scale, a tool that has been scientifically endorsed by its superior. reliability. In this way, the resilience factors that professionals in the state of Portoviejo possess are evidenced by developing a medium-high level of resilience in these factors that constitute the internal and external resources of the individual, concluding that these factors make them capable of acting with effectiveness, projecting an image of professional security, making it clear that they are capable of facing adverse situations, taking a positive position in their lives and changing complex social realities.

Keywords: Resilience, resilient factors, Human Talent, adversity, social reality.

INTRODUCCIÓN

La resiliencia se ha incorporado a la ciencia administrativa desde el siglo XX, a partir de investigaciones anglosajonas que analizaron formas de superar positivamente experiencias violentas o traumáticas, sistematizando y proponiendo principios para comprender y afrontar el estrés, el conflicto, la disfunción y la crisis, son condiciones ineludibles del factor humano, pero también probabilísticas y, al mismo tiempo, no afectan de la misma manera a todos sus componentes (Quintero, 2005).

A nivel mundial la resiliencia se ha convertido en un tema de enorme influencia y actualmente se investiga desde diferentes perspectivas, tanto como capacidades individuales como organizacionales, además, cabe mencionar que la resiliencia no se basa en lugar de socavar los problemas o ignorarlos, se basa en frente a la adversidad, desarrollando fortalezas que permitan al ser humano enfrentar estas situaciones conflictivas, convertirlas en oportunidades y salir fortalecidas. Estas complejidades que ocurren en ciertos momentos y afectan la calidad de vida de un individuo. (Guevara, 2016) señala que “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.

Cabe señalar que los talentos deben adquirir actitudes y habilidades que les permitan actuar en situaciones adversas inmersos en el campo laboral y brindar una intervención profesional oportuna en condiciones óptimas; tienen factores internos y externos, por lo que el profesional necesita ser resiliente y desarrollarse, factores protectores que no solo ayuden a mejorar su comportamiento sino que también ayuden a prevenir factores endógenos que conducen a desequilibrios dentro de la organización. (RAMÍREZ, RINCÓN, & PRIETO, 2017). La resiliencia funciona con mayor eficacia al interior de la organización debido a una mayor gobernabilidad y adaptación para estimular las transformaciones necesarias y por la posibilidad de aprovechar las oportunidades que se presenten.

En la actualidad, en las realidades administrativas que se viven a nivel privado, se ha incrementado el espacio de intervención de los profesionales del talento humano, son las situaciones donde se presentan diversas problemáticas administrativas, en las que los profesionales deben tener el máximo nivel entre estos factores de protección resilientes, en el estado de Portoviejo, se presentan situaciones de conflicto al interior de las organizaciones en áreas sensibles, sin embargo, la investigación en resiliencia se enfoca claramente en estas adversidades sociales y administrativas, por lo que existe la necesidad de investigar los brotes de resiliencia para conocer estos aspectos de una intervención de resiliencia que pueden afectarla y su contexto, por ejemplo factores para evaluar su potencial y el contexto en el que se implementan, dado esto, la selección de factores resilientes que tienen los profesionales de Talento Humano en instituciones públicas del Cantón Portoviejo, mediante la aplicación de una escala de medición de resiliencia diseñada por el Dr. Eugenio Saavedra y el Dr. Marco Villalta denominado Test SV-RES, que permitió la recopilación de información para dar cumplimiento al objetivo planteado (Paucar, 2008).

Con respecto a la emoción, es cierto que, a pesar de la complejidad de los problemas sociales, la resiliencia permite a los profesionales del talento intervenir de acuerdo con el potencial y los recursos de un individuo concebidos como la fuerza interior del individuo, así (Rutter, 1992) afirma: "El talento humano ha sido descrito como un conjunto de procesos sociales y psicológicos que capacitan a las personas para llevar una vida saludable en ambientes no saludables, estos procesos ocurren a lo largo del tiempo en los que los atributos de un individuo se relacionan con su entorno social y cultural , una unión afortunada.

DESARROLLO

RESILIENCIA

La resiliencia procede del verbo en latín resilio, que significa volver a saltar, rebotar, reanimarse, tradicionalmente se utilizaba en el campo de la Física, principalmente en la ingeniería civil y en la metalurgia para calcular la capacidad de ciertos materiales resistentes para recuperarse o volver

a su posición original cuando han soportado ciertas cargas o impactos. A partir de esta aportación, (Uriarte, 2005) señala:

El término Resiliencia fue incorporado en las ciencias administrativas a partir de los años 70 y caracteriza la capacidad que tienen las personas para desarrollarse psicológicamente sanos y exitosos a pesar de vivir en contextos de alto riesgo, como entornos de pobreza y familias multi problemáticas, situaciones de estrés prolongado, centros de internamiento. (p. 66)

En este contexto, se refiere a quienes tienen la capacidad de minimizar y superar las adversidades de su entorno y los efectos eliminados de las circunstancias adversas, y de recuperarse después de sufrir una experiencia manifiestamente traumática que les impide mantener una buena calidad de vida.

De esta forma, la resiliencia humana se vincula con los campos de la psicología, la psiquiatría y la sociología, en lo que se refiere a las actitudes y fortalezas que pueden desarrollar las personas que son percibidas como vulnerables ante una situación de desequilibrio. Un escudo protector contra la realidad.

Así mismo, la resiliencia significa demostrar la capacidad de las personas para resistir la adversidad, adaptarse, recuperarse, construir y lograr un desarrollo más saludable y positivo . La resiliencia se refleja en la capacidad de algunas personas para crecer y desarrollarse en circunstancias adversas, hasta un nivel de competencia y aptitud que se ajusta de una manera que permite la tolerancia , el manejo y la mitigación de las consecuencias psicológicas, físicas, conductuales y sociales de situaciones traumáticas experiencias.

(Gonzales, 2016) Indica sobre este punto que; los factores protectores muestran sus efectos después de la presencia de algún estresor, modificando la respuesta del sujeto en sentido comparativamente más adaptativo que el esperado. Además, un factor protector puede no constituir una experiencia en absoluto, sino una cualidad individual de la persona (p. 41).

Según esta contribución, la resiliencia no es un rasgo de personalidad con el que se nace; más bien, es el resultado de las experiencias que tiene una persona. Ya sea que estas experiencias tengan un impacto en la vida de una persona interna o externamente, la situación compleja que la persona enfrenta a lo largo de su vida siempre será la raíz del problema.

En este mismo contexto según (Litmanovich, 2011) los factores resilientes, se pueden distinguir entre externos e internos:

Los externos se refieren a condiciones del medio que actúan reduciendo la probabilidad de daños: familia extendida, apoyo de un adulto significativo, o integración social y laboral. Los internos se refieren a los atributos de la propia persona: estima, seguridad, confianza de sí mismo, facilidad para comunicarse y empatía (p. 29).

Estos factores defensores permiten al ser humano fortalecer sus características resilientes, que actúan como mecanismo de defensa para lograr enfrentarse a su realidad social.

Al respecto (Saavedra, 2004) De acuerdo con esta definición, una persona resiliente es aquella que puede construir relaciones saludables con los demás, se siente bien consigo misma, evalúa problemas, mantiene la esperanza a pesar de los desafíos, encuentra significado en circunstancias desafiantes, toma la iniciativa y desarrolla metas alcanzables. Por otra parte, (Grotberg, 1995) ha desarrollado un modelo en el que es posible identificar a una persona resiliente por la posesión de condiciones que se expresan mediante las palabras "tengo", "soy", "soy" y "puedo". Los diversos factores de resiliencia, como la autoestima, la confianza en uno mismo y en el entorno, la autonomía y la competencia social, aparecen en todas estas verbalizaciones. Estar dotado de estos atributos puede verse como una fuente de resiliencia de esta manera.

Por lo mencionado anteriormente, (Sáez, 2016) indica que existe un instrumento de evaluación de resiliencia SV-RES, elaborado y diseñado en Chile por el Dr. Eugenio Saavedra y Dr. Marco Villalta (2008), el cual está dirigido a jóvenes y adultos entre 15 a 65 años, ha sido utilizado en varias investigaciones y permite establecer un nivel de resiliencia de manera individual y general, además de conocer los factores específicos de resiliencia que lo conforman, para poder trabajar así sobre ellos; factores que son el resultado de la conjunción entre el modelo de verbalizaciones de Grotberg y el de Saavedra, que señala la existencia de 4 ámbitos de profundidad:

1.- Respuesta Resiliente: conducta orientada a metas, respuesta sustentada o vinculada. 2.- Visión del problema: conducta recurrente.

3.- Visión de sí mismo: elementos afectivos y cognitivos positivos ante los problemas.

4.- Condiciones de base: sistema de creencias y vínculos sociales que impregnan la memoria de seguridad básica e interpreta la acción específica y los resultados.

A partir de esta premisa se describen los 12 factores de resiliencia que definen las distintas modalidades de interacción del individuo y pueden ser evaluadas mediante la escala SV-RES:

Tabla 1.

Clasificación de factores resilientes: Modelo de Verbalizaciones de Grotberg y Saavedra

	Condiciones De Base	Visión De Sí Mismo	Visión Del Problema	Respuesta Resiliente
Yo Soy, Yo Estoy	F1: Identidad	F2: Autonomía	F3: Satisfacción	F4: Pragmatismo
Yo Tengo	F5: Vínculos	F6: Redes	F7: Modelos	F8: Metas
Yo Puedo	F9: Afectividad	F10: Autoeficacia	F11: Aprendizaje	F12: Generatividad

Nota: Matriz de resiliencia Saavedra & Villalta (2008)

Los factores de resiliencia se contextualizan de la siguiente manera:

Factor 1: IDENTIDAD: Juicios generales tomados de valores culturales que definen al sujeto. Formas de interpretar hechos y acciones.

Factor 2: AUTONOMÍA: Juicios referidos al vínculo que el sujeto establece consigo mismo para definir su aporte particular a su estilo sociocultural.

Factor 3: SATISFACCIÓN: Juicios que develan la forma particular en que el sujeto interpreta una situación problemática.

Factor 4: PRAGMATISMO: Juicios que develan la forma de interpretar las acciones que realiza.

Factor 5: VÍNCULOS: Juicios referidos al valor de la socialización primaria y redes sociales con raíces en la historia personal.

Factor 6: REDES: Juicios referidos al vínculo afectivo que establece la persona con su entorno social cercano.

Factor 7: MODELOS: Juicios referidos a la convicción del papel de las redes sociales cercanas para apoyar la superación de situaciones problemáticas nuevas.

Factor 8: METAS: Juicios referidos al valor contextual de metas y redes sociales sobre la situación problemática.

Factor 9: AFECTIVIDAD: Juicio que se refiere a las posibilidades sobre sí mismo y el vínculo con el entorno.

Factor 10: AUTOEFICACIA: Juicio sobre las posibilidades de éxito que la persona reconoce en sí mismo ante una situación problemática.

Factor 11: APRENDIZAJE: Juicios referidos a valorar una situación problemática como una posibilidad de aprendizaje.

Factor 12: GENERATIVIDAD: Juicios referidos a la posibilidad de pedir ayuda a otros para solucionar situaciones problemáticas.

La resiliencia es lo que hace que se desarrollen los 12 factores descritos aquí, según numerosos estudios. Sin embargo, los factores de resiliencia probablemente se clasifican en uno de los niveles o dominios de respuesta del sujeto. Por ello, es de esperar que algunas conductas que se consideran resilientes estén definidas por las acciones e interpretaciones de respuestas que el sujeto ha incorporado a su socialización, mientras que otras conductas requieren apoyo de una interpretación que la persona hace de sí misma o de sus propias certezas en la vida. abriéndose a la posibilidad de crecimiento y transformación en la vida. (Villalta, 2008).

RESILIENCIA Y TALENTO HUMANO

La capacidad de una empresa para resistir grandes choques y choques sin comprometer su capacidad para llevar a cabo su misión. Sin embargo, el problema puede verse desde un ángulo más amplio que va más allá de simplemente resistir y mantener y, en cambio, se enfoca en desarrollar soluciones innovadoras que apoyen y fortalezcan a la organización en esta era de innovación. (Sampedro, 2009).

La gestión de los conflictos emocionales y la formación de personas resilientes son elementos claves de las políticas y prácticas en materia de recursos humanos (Barrio, 2009) La resiliencia es un concepto con un enorme potencial para todos aquellos profesionales que laboran en un determinado campo (Muñoz & De Pedro, 2005).

El campo del talento humano abarca una variedad de profesiones, todas ellas conectadas a través de la interacción directa, intervenciones con compañeros de trabajo, familias y organizaciones comerciales; búsqueda del cambio social; resolución de conflictos; y resolución de problemas de diversa índole. Es así como la resiliencia otorga a estos profesionales, que trabajan con diversos grupos, la oportunidad de identificar y crear mecanismos de enfrentamiento a las novedosas circunstancias de la vida actual. Destacar el carácter dinámico y colaborativo del proceso de resiliencia, que ofrece a los profesionales estrategias de intervención que mejoran su calidad de vida y la calidad de las organizaciones.

MÉTODO

El estudio, de carácter descriptivo-analítico, permitió realizar un examen exhaustivo de los factores resilientes que poseen los especialistas en recursos humanos del cantón Portoviejo, junto con el correspondiente análisis del nivel de resiliencia de cada factor. Esta información luego se utilizó para interpretar y proyectar los datos obtenidos a través de la técnica de la entrevista

semiestructurada en comunicación directa con los especialistas en recursos humanos, quienes fueron la principal fuente de información y detallaron aspectos relevantes para la investigación. Dada la naturaleza de los datos, se utilizó un enfoque cuantitativo respaldado por una metodología estadística para evaluar los doce factores distintos de resiliencia según las cuatro áreas utilizando la escala de resiliencia SV-RES, que consta de 60 ítems. Las condiciones de base, la autovisión, la visión del problema y la respuesta resiliente son algunas de las áreas de profundidad mencionadas por el Dr. Eugenio Saavedra; este instrumento se utilizó para medir todos ellos.

Las siguientes organizaciones gubernamentales en el cantón Portoviejo de la provincia de Manabí emplean a 25 especialistas en recursos humanos.

- ✚ Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
- ✚ Hospital Regional Verdi Cevallos
- ✚ Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD)
- ✚ Ministerio de Transporte y Obras Públicas
- ✚ Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

RESULTADOS

A fin de determinar los factores resilientes de los profesionales de Talento Humano de instituciones públicas del cantón Portoviejo, se aplicaron técnicas e instrumentos seleccionados y una vez realizado el procesamiento de la información recopilada se obtuvieron los siguientes resultados que dan cumplimiento al objetivo propuesto:

Tabla 2.

Factores resilientes a partir del ámbito de “CONDICIONES DE BASE”

FACTORES RESILIENTES			
Nivel	Identidad	Vínculos	Afectividad
Bajo	4%	8%	24%
Promedio	24%	64%	36%
Alto	72%	28%	40%

Nota: Proyecto de investigación “Resiliencia y autocontrol emocional de los Profesionales de Talento Humano de instituciones públicas del cantón Portoviejo.” (Bowen & Palomeque, 2020)

Los factores resilientes de identidad (yo soy), vínculo (yo tengo) y afectividad (yo puedo) existen para el campo de las condiciones fundamentales. Como resultado, el 72% de los profesionales de Talento Humano demostraron niveles altos en el factor identidad, lo que les permite tener una caracterización personal de sí mismos y proyectarse asertivamente con sus usuarios.

Los niveles en el factor afectividad varían simultáneamente, siendo el 24% niveles bajos, el 36% niveles medios y el 40% niveles altos, demostrando que la mayoría puede reconocer las emociones que debe mantener consigo mismo y con su pareja. De los participantes del factor vínculo, el 64% obtuvo niveles medios, demostrando que son personas con capacidad para relacionarse con los demás y mantener activas redes de apoyo que facilitan su intervención. Entorno, particularmente la inteligencia emocional y las respuestas de sus usuarios a los desafíos de su línea de trabajo.

Tabla 3.

Factores resilientes a partir del ámbito de “VISIÓN DE SÍ MISMO”

FACTORES RESILIENTES

Nivel	Autonomía	Redes	Autoeficacia
Bajo	16%	8%	8%
Promedio	28%	44%	56%
Alto	56%	48%	36%

Nota: Proyecto de investigación “Resiliencia y autocontrol emocional de los Profesionales de Talento Humano de instituciones públicas del cantón Portoviejo.” (Bowen & Palomeque, 2020)

En este gráfico se representan los factores de autonomía, redes y autoeficacia de los profesionales del talento humano del cantón Portoviejo. En cuanto a la autonomía, el 56 por ciento de las profesiones de talento humano tienen niveles altos, con visión de sí mismos para establecer vínculos y convertirse en una persona empática con los demás manteniendo siempre una aptitud profesional; en consecuencia, en el factor de red, hay valores equivalentes entre 44 por ciento y 57 por ciento.

Tabla 4.

Factores resilientes a partir del ámbito de “VISIÓN DEL PROBLEMA”

FACTORES RESILIENTES

Nivel	Satisfacción	Modelos	Aprendizaje
Bajo	16%	12%	8%
Promedio	36%	56%	44%
Alto	48%	32%	48%

Nota: Proyecto de investigación “Resiliencia y autocontrol emocional de los Profesionales de Talento Humano de instituciones públicas del cantón Portoviejo.” (Bowen & Palomeque, 2020).

Los expertos en talento humano, cuando se enfrentan a problemas en el trabajo, han demostrado que su disposición a intervenir no siempre es exitosa, ya que las respuestas a veces no llegan a la velocidad esperada o deseada. Y en el trabajo, de acuerdo con las políticas de su propia organización, todo estará planificado. De esta manera, el 36% del dominio del idioma es alto y el 48% del idioma es alto. Pueden aceptar esta situación y lo harán cuando el tiempo es correcto Por otro lado, el 56% de los que tenían dominio del idioma en la muestra estuvo de acuerdo con el apoyo de redes cercanas que habían cambiado para utilizar métodos similares, gestión o, en el área de estudio, el 44% tenía dominio del idioma. Moderado y 48% alto. Proporcionar soluciones personalizadas a problemas de gestión específicos relacionados con los empleados.

La información obtenida evidencia que los profesionales pueden brindar respuestas resilientes en su intervención mediante los factores de pragmatismo, metas y generatividad, esto también les permite fomentar estrategias resilientes con los colaboradores que pasan por situaciones conflictivas, en relación al factor pragmatismo el 52% de los profesionales presentaron niveles altos, mientras el 32% tienen niveles promedios, en el factor de metas el 64% demostraron desarrollan niveles promedios es decir con objetivos claros al momento de su intervención y que a pesar de las dificultades en que se desenvuelvan pueden desarrollar proyectos a futuro que les permita responder de forma asertiva a los nuevos escenarios, por último el 52% manifestaron.

Tabla 5.

Factores resilientes a partir del ámbito de “RESPUESTA RESILIENTE”

FACTORES RESILIENTES

Nivel	Pragmatismo	Metas	Generatividad
Bajo	16%	8%	8%
Promedio	32%	64%	52%
Alto	52%	28%	40%

Nota: Proyecto de investigación “Resiliencia y autocontrol emocional de los Profesionales de Trabajo Social de instituciones públicas del cantón Manta.” (Bowen & Palomeque, 2020).

Edad promedio de nacimiento, lo que les ayuda a crear la forma adecuada de ayudar como profesional, como alguien que puede encontrar recursos y pedir ayuda para encontrar una solución o resolver un problema.

DISCUSIÓN

La sustentabilidad es un término utilizado en campos como lo social y la gestión humana como parte de la vida humana, aunque sí es una fuerza humana que apoya el desarrollo de las cosas a través de las características internas y externas de una organización. Gente, existen diferentes problemas en la organización, es necesario cambiarlos y superarlos, en las diferentes situaciones que dificultan el buen vivir del cliente, es necesario involucrar a un especialista en la materia.

Por lo tanto, en cuanto a la naturaleza humana como trabajo y aprendizaje, se puede decir que el trabajo de los expertos en este campo está enfocado a reducir los problemas derivados de los problemas que surgen en la gestión y el control de las relaciones, mejorando así la calidad de vida de los empleados. No solo quieren el bienestar de las personas, sino que también luchan por la justicia mientras trabajan juntos y trabajan arduamente para resolver todos los problemas de liderazgo, por lo que se presentan como innovadores en su trabajo, haciendo que su trabajo sea mejor que el de otros profesionales en situaciones difíciles.

Con los resultados recogidos, se puede decir que la resiliencia es muy necesaria en el trabajo profesional de Talento, en base a cada uno de los factores presentados en términos de resiliencia media y alta como son la identidad, el autocontrol, la satisfacción, el pragmatismo, las conexiones, las redes, modelos, metas, emociones, autoeficacia, aprendizaje y creatividad; Pueden desarrollar estrategias metodológicas basadas en su experiencia para desarrollar alternativas de afrontamiento que se adapten a las nuevas complejidades, para prepararse ante cualquier problema y así promover la calidad de vida de los colaboradores, una vida mejor, donde los problemas serán vistos como un desafío y como una oportunidad para cambiar.

Gracias al diálogo con los talentosos expertos humanos que aceptaron colaborar en la encuesta, se pudo evidenciar la importancia de la resiliencia, pues cada uno de estos expertos señaló que la resiliencia es un aspecto importante de sus acciones, refiriéndose a eso en su carrera. en el desarrollo influye cada factor que les permita actuar con serenidad frente a la adversidad, determinar identificar las causas de los problemas surgidos para evitar que se repitan; por otro lado, también les ayuda a ser optimistas, a visualizar el futuro de forma positiva y realista, a convertirse en profesionales competentes que puedan comprender y escuchar las emociones de los demás y conectar con ellos, todo ello les ayuda a permitir una intervención activa y eficaz, ser la columna vertebral para transformar situaciones.

CONCLUSIONES

El talento como profesión pretende referirse al proceso de desarrollo, atracción e integración de nuevos miembros, así como de retención de colaboradores en la empresa, a través de alternativas efectivas a situaciones complejas que se presentan en el espacio de trabajo. Por tanto, es este contexto de adversidad en el ámbito laboral lo que provoca que el profesional desarrolle una capacidad resiliente para actuar con confianza frente a los problemas sociales y vulneraciones de derechos, entre otros aspectos, afectando la calidad de vida de los colaboradores, contribuyendo a la transformación en el ambiente de trabajo de forma realista, identificar oportunidades en un entorno negativo, con un enfoque positivo que permita que la resiliencia sea la protagonista.

La formación del talento por parte de la educación terciaria y secundaria es un rol fundamental para su orden de carrera, ya que las estrategias psicosociales empleadas desde el aula les permiten solidificar su perfil, su resiliencia, ser conscientes de su identidad para que puedan tomar decisiones, crear redes de apoyo hacia una mejor futuro con posibles vínculos para una intervención óptima y oportuna, creando un efecto exitoso en el desarrollo de esta carrera en el futuro.

La experiencia de los expertos de Talento Estatal de Portoviejo les ha permitido fortalecer su resiliencia por lo que se han desarrollado a nivel medio y alto en los factores restaurativos como identidad, autonomía, apropiación, satisfacción, pragmatismo, conexiones, redes, patrones, metas, emociones, autoeficacia, aprendizaje y creatividad, permitiéndoles reforzar habilidades internamente y entre individuos, teniendo en cuenta que sus acciones se basan no solo en la intervención, sino también en la búsqueda de estrategias que les faciliten actuar con eficacia y se conviertan en puntales externos. para colaboradores.

REFERENCIAS

- Barrio, B. &. (2009). estudio de resiliencia en desastres naturales en seis barrios de la ciudad de la paz, bolivia. *eird.org*, <https://www.eird.org/plataforma-tematica-riesgo-urbano/recopilacion-de-articulos/luis-salamanca.pdf>.
- Gonzales. (2016). Resiliencia en estudiantes universitarios. Un estudio comparado entre carreras. *Scielo*, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372016000200227.
- Grotberg, E. (1995). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Scielo*, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2013000100003.
- Guevara, O. y. (2016). Aproximación teórica a la resiliencia en las organizaciones financieras. *Revista de Ciencias Sociales*, <https://www.redalyc.org/journal/280/28059953009/html/>.
- Litmanovich. (2011). "Factores resilientes en adultos y jóvenes de 25 a 30 años pertenecientes a la Universidad Abierta Interamericana, en Rosario, Santa Fe". *imgbiblio*, <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC102409.pdf>.
- Muñoz & De Pedro. (2005). Educar para la resiliencia. Un cambio de mirada en la prevención de situaciones de riesgo social. *Complutense de Educación*, <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/16914>.
- Paucar, D. E. (2008). ESCALA DE RESILIENCIASV-RES PARA JÓVENES Y ADULTOS. *academia.edu*, https://www.academia.edu/26343874/Saavedra_Villalta_SV_RES60_ESCALA_DE_RESILIE NCIA_SV_RES.
- RAMÍREZ, RINCÓN, & PRIETO. (2017). Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5266/Liderazgo%20resiliente%20como%20competencia%20potenciadora%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rutter, R. y. (1992). Reciliencia como Capacidad en el Fortalecimiento de la Gestión. *Pucese*, <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/480/396>.
- Saavedra, E. (2004). Medición de las características resilientes: un estudio comparativo en personas entre 15 y 65 años. *Scielo*, http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272008000100005&script=sci_abstract.
- Sáez. (2016). Escala de Resiliencia SV-RES. *miespacioresiliente*, <https://miespacioresiliente.wordpress.com/2016/04/07/sv-res-escala-de-resiliencia/>.
- Sampedro. (2009). Desempeño en Empresas y Resiliencia_1. *ufidelitas*, <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>.
- Uriarte. (2005). Reciliencia y Administracion. *redalyc*, <https://www.redalyc.org/area.oa?id=15&tipo=coleccion>.

Villalta, S. &. (2008). Medición de las características resilientes, un estudio comparativo en personas entre 15 y 65 años. *Scielo*, <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a05v14n14>.