

Resiliencia laboral como predictor del compromiso organizacional en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro

Work resilience as a predictor of organizational commitment in public servants at the Alfredo Noboa Montenegro General Hospital

María Auxiliadora Pérez Álvarez, Francisco Paul Pérez Salas

Resumen

La resiliencia laboral en el contexto hospitalario se desarrolló como un elemento esencial para enfrentar las exigencias del trabajo y consolidar el compromiso organizacional. Asimismo, el presente análisis tuvo como objetivo estudiar cómo la resiliencia laboral estimula el grado de compromiso organizacional en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro. Además, se aplicó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo y correlacional, a través de encuestas tipo Likert a 67 servidores públicos. Asimismo, los resultados señalaron una correlación positiva y significativa, lo cual facilitó aceptar la hipótesis alternativa. Del mismo modo, se concluyó que mayores niveles de resiliencia laboral consolidan el compromiso organizacional, siendo notable la relevancia de promover estrategias que ayuden al bienestar y desempeño del personal en entornos hospitalarios.

Palabras clave: Resiliencia laboral; compromiso organizacional; sector salud; servidores públicos; comportamiento organizacional.

María Auxiliadora Pérez Álvarez

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | Maríaa.perez@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0009-0919-8766>

Francisco Paul Pérez Salas

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | francisco.perez@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5866-3320>



Abstract

Work resilience in the hospital context has developed as an essential element for facing work demands and consolidating organizational commitment. This analysis aimed to study how work resilience influences the level of organizational commitment among public servants at the Alfredo Noboa Montenegro General Hospital. A quantitative approach was applied, with a non-experimental, descriptive, and correlational design, using Likert-type surveys administered to 67 public servants. The results indicated a positive and significant correlation, which facilitated the acceptance of the alternative hypothesis. It was also concluded that higher levels of work resilience strengthen organizational commitment, highlighting the importance of promoting strategies that support the well-being and performance of staff in hospital settings.

Keywords: Work resilience; organizational commitment; health sector; public servants; organizational behavior.

Introducción

La resiliencia laboral se fortaleció como un elemento esencial para enfrentar contextos organizacionales complejos, particularmente en el sector de la salud, donde las exigencias físicas y emocionales son mayores. Según Mujajati et al. (2024), alrededor del 27% del personal sanitario mostró síntomas de ansiedad y el 28% síntomas de depresión antes y después de la pandemia de COVID-19. De este modo, el informe conjunto de la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sustenta que grandes jornadas laborales en el sector salud aumentan en un 35% el peligro de eventos cerebrovasculares y en un 17% el riesgo de mortalidad por enfermedades cardíacas.

En el entorno ecuatoriano, los conflictos vinculados con el bienestar laboral en el sector público asimismo exhiben pruebas empíricas importantes, según Clarke et al. (2025), en la encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), cerca del 32% de los trabajadores informa condiciones de empleo inadecuadas, lo que añade sobrecarga laboral y limitadas condiciones organizacionales. Por otro lado, estudios realizados en el sistema de salud ecuatoriano señalan que entre el 25% y el 30% del personal sanitario presenta niveles de agotamiento emocional moderados a altos.

En el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro forma unas instituciones esenciales en la prestación de servicios de salud en la provincia de Bolívar, en el que el personal afronta condiciones laborales rigurosas vinculadas a la atención continua de pacientes y a la presión asistencial. A pesar de que no existen datos estadísticos publicados específicos del hospital, estudios en entornos hospitalarios parecidos en Ecuador han informado que más del 40% del personal de salud nota altos niveles de estrés y limitación de apoyo organizacional (Lee, 2023).

De este modo, el objetivo general del presente estudio se basa en analizar cómo el impacto de la resiliencia laboral predice el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montero. De modo complementario, se plantea evaluar los factores de resiliencia laboral a través de un análisis descriptivo que facilite conocer las condiciones del contexto laboral en el que se desenvuelven los servidores públicos; también, se procura establecer los niveles de compromiso organizacional mediante un modelado de ecuaciones estructurales,

con el objetivo de reconocer el nivel de responsabilidad y repercusión institucional del personal; por último, se pretende correlacionar los elementos de resiliencia laboral y compromiso organizacional para entender los efectos del contexto laboral en el comportamiento organizacional de los servidores públicos del hospital (Hollaar et al., 2025).

Desarrollo teórico

Para el desarrollo teórico de la investigación se estudiarán dos variables esenciales: resiliencia laboral y compromiso organizacional, primeramente, la resiliencia laboral se comprende como la capacidad de los empleados públicos para acoplarse y afrontar situaciones adversas en el contexto laboral, manteniendo su desempeño y bienestar (Khan et al., 2025); en segundo lugar, el compromiso organizacional hace referencia al nivel de identificación e implicación del trabajador con la empresa, mostrado en su predisposición para permanecer y aportar al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Daadmehr, 2024).

Resiliencia laboral

Según los estudios realizados por Okojie et al. (2023), señala que es la disposición de los empleados para afrontar, adaptarse y recuperarse correctamente en situaciones difíciles en el contexto organizacional, guardando de buen modo su bienestar psicológico y desempeño laboral.

La resiliencia no es una cualidad aislada, sino un componente que reúne los recursos psicológicos y conductuales; así, se compone de elementos esenciales que describen cómo las personas afrontan adversidades en el trabajo. De esta forma, entre las dimensiones que resaltan son la adaptación al cambio, manejo del estrés, la autoeficacia y optimismo, las cuales se complementan para entender su incidencia en el compromiso organizacional (Ding et al., 2026).

Intercambio líder-miembro: Hace referencia a la calidad del vínculo establecido entre el jefe y el servidor público en la empresa; de este modo, examina aspectos como la confianza, respeto, apoyo y comunicación de los dos lados. En el entorno hospitalario, una relación fortalecida con el líder favorece la resiliencia al ofrecer respaldo emocional y orientación en situaciones complejas (Mamani et al., 2023).

Intercambio equipo- miembro: Según Awad & Martín (2024), es la calidad de las conexiones interpersonales entre los compañeros de trabajo en un equipo, de este modo, forma parte de la cooperación, apoyo mutuo, confianza y comunicación entre personas del mismo grupo, en el contexto expuesto es importante ya que refuerza la resiliencia laboral al crear un entorno de apoyo social ante las demandas laborales.

Compromiso organizacional

Según estudios expuestos por Aljuaid (2025), señalan que es el nivel de identificación, implicación y lealtad que el empleado construye hacia la empresa en la que trabaja, así, muestra la disposición del trabajador para ayudar a la realización de los objetivos empresariales, de este modo, es relevante para entender la permanencia, desempeño y motivación laboral. Entre sus dimensiones claves se encuentra el compromiso afectivo, de continuidad, normativo e identificación organizacional.

Compromiso afectivo: es el vínculo emocional que el trabajador crea con la empresa, esto conlleva percibirse identificado, valorado y satisfecho en el contexto laboral, favoreciendo a la permanencia voluntaria y desempeño organizacional (Hosseini et al., 2024).

Compromiso de continuidad: se refiere a la percepción de los costos vinculados a abandonar la empresa, por esto, el trabajador continúa por los beneficios adquiridos o la falta de alternativas laborales, esto ayuda a la retención de los trabajadores en la empresa (Gutiérrez, 2023).

Compromiso normativo: hace referencia al modo de obligación moral que posee el empleado de permanecer en la entidad, esto surge a partir de valores, normas y principios internalizados, estos se vinculan con la ética profesional y responsabilidad social, de este modo, promueve la lealtad y cumplimiento del deber institucional (Wut et al., 2022).

Identificación organizacional: nivel en que el trabajador forma parte de la institución, se evidencia en la alineación de valores personales con los de la empresa, así, fortaleciendo el sentido de pertenencia y cohesión (Avci et al., 2024).

Con base en la literatura existente, se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

H_0 = La resiliencia laboral predice negativamente el nivel de compromiso organizacional en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

H_1 = La resiliencia laboral predice positivamente el nivel de compromiso organizacional en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

Metodología

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, basado en analizar la resiliencia laboral como indicador del compromiso organizacional en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro. Para la recopilación de datos, se utilizó un cuestionario que recopila las dimensiones de la resiliencia laboral y del compromiso organizacional, a través de la escala tipo Likert. La muestra estuvo agrupada por servidores públicos del hospital, elegidos por un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Ruta de investigación

Según Leal (2022), la metodología cuantitativa se basa en la aprobación de teorías a través de hipótesis totalmente reales, empleando datos adquiridos de muestras representativas. De este modo, el carácter deductivo facilita el análisis de modo sistemático del vínculo entre variables. En el presente estudio, optó por este enfoque ya que facilita la medición del vínculo entre las dos variables en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro, mediante un cuestionario estructurado que facilitó reconocer patrones y correlaciones significativas entre las variables.

De acuerdo con Quines & Saycon (2023), se focaliza en detallar de modo objetivo y sistemático las características de una situación concreta, facilitando entender conductas y condiciones presentes en un determinado contexto. Este tipo de diseño no conlleva la manipulación de variables, así, facilita observar fenómenos en su estado natural.

En el presente estudio, se empleó un diseño descriptivo con el objetivo de caracterizar el comportamiento de las variables resiliencia laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro. De este modo facilitó identificar las dimensiones, niveles y tendencias predominantes de la resiliencia, así como los niveles de compromiso organizacional en sus elementos afectivos, normativos, de continuidad e identificación organizacional (Maya & Londoño, 2024).

Según los estudios realizados por González et al. (2024), tiene como propósito medir el nivel existente entre dos o más variables, sin que exista manipulación sobre las mismas. Este enfoque facilita reconocer la fuerza y dirección de las asociaciones, añadiendo pruebas empíricas sobre cómo se conectan los fenómenos en un entorno determinado.

También, se adoptó un modelo de ecuaciones estructurales que facilita examinar la fuerza, dirección y significancia del vínculo entre las dos variables, así como establecer en qué medida la resiliencia laboral predice el compromiso organizacional. Además, establece asociaciones esenciales y entiende el impacto de las variables en el entorno hospitalario (Abad, 2023).

El diseño no experimental se implementó ya que las variables no son manipuladas intencionalmente por el investigador, sino que se visualizan en su entorno natural. De este modo, la resiliencia laboral y el compromiso forman fenómenos psicosociales ya existentes en el contexto del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro, por tanto, el estudio se limita a su observación y medición sin intervención directa.

Participantes

En el estudio, la población estuvo conformada por médicos que trabajan en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro, que abarca personal administrativo, médico y de enfermería.

De este modo, se encuentra formado el universo de estudio, ya que participa activamente en las dinámicas organizacionales del contexto hospitalario (Clarke et al., 2025).

La muestra estuvo compuesta por 67 servidores públicos, ya que se empleó un muestreo censal, de este modo, se facilitó incorporar a todos los participantes de la población, asegurando una cobertura completa y una mayor objetividad en los resultados. La adopción de las herramientas se realizó de modo directo a los participantes disponibles, los cuales cedieron de manera voluntaria para participar en el estudio, permitiendo la recolección de información actual y relevante.

Diseño y confiabilidad del instrumento

El alfa de Cronbach es un indicador estadístico empleado para medir la fiabilidad de herramientas de recolección de datos como sondeos y encuestas con varios ítems, este coeficiente analiza la uniformidad de los factores, determinando si señalan el mínimo constructo subyacente. Además, se estima aceptable un valor que supera 0.70, señalando una correlación positiva entre los elementos y la eficacia (Clarke et al., 2025).

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Resiliencia	0,710	5
Intercambio líder-miembro	0,894	5
Intercambio equipo-miembro	0,830	5
Compromiso afectivo	0,639	5
Compromiso de continuidad	0,815	5
Compromiso normativo	0,598	4
Total	0,907	29

Fuente: elaboración propia.

La tabla señaló un coeficiente de Cronbach global de 0,907, lo que demuestra una excelente confiabilidad interna del instrumento, según los estudios realizados por Lee (2023), señalando que los valores superiores a 0,90 muestran alta consistencia. De este modo, recalando que la mayor parte de las dimensiones superaron el 0,70, lo que afirma estabilidad de los ítems aplicados, además, los resultados facilitan reconocer que el instrumento fue válido y consistente, Hollaar et al. (2025), para estudiar la resiliencia laboral como predictor del compromiso organizacional en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

Procesamiento de información

En el caso de que la estructura de correlación entre los ítems de los instrumentos pueda comprenderse mediante un solo factor, se empleó un modelo inifactorial, para generar el análisis estadístico de los datos, se adoptó el software SPSS, el objetivo de comparar las hipótesis y responder las preguntas realizadas en la investigación. Se utilizó el análisis factorial como procedimiento

estadístico multivariante para estudiar la estructura de correlación entre grupo de las variables observadas (Mujajati et al., 2024).

Resultados

Primeramente, mientras se elaboraron los resultados del estudio, se diseñó un perfil sociodemográfico de las personas; después, se generó un análisis factorial exploratorio para establecer el vínculo entre variables. Además, el procedimiento conllevó el empleo de la prueba de esfericidad de Bartlett, estos instrumentos ayudaron a reconocer y clasificar los elementos pertinentes tomados en cuenta en el estudio (Khan et al., 2025).

Tabla 2. Perfil sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	22	33,3
	Femenino	45	66,7
Edad	18 – 29 años	0	0
	30 – 39 años	12	18,2
	40 – 49 años	32	48,5
	50 años o más	23	33,3
Estado civil	Soltero	22	33,3
	Casado	26	39,4
	Divorciado	18	27,3
Nivel de instrucción	Bachillerato	0	0
	Superior	26	39,4
	Posgrado	41	60,6
Antigüedad laboral	Menos de un año	4	6,1
	2 a 4 años	2	3,0
	4 a 6 años	2	3,0
	Más de 6 años	59	87,9
Tipo de contrato	Nombramiento	51	75,8
	Contrato ocasional	16	24,2
	Total	67	100

Fuente: elaboración propia.

Los resultados señalaron que la mayoría de encuestados forman parte del sexo femenino (66,7%), con dominio del grupo etario de 40 a 49 años (48,5%), seguido de personas de 50 años o más, lo que señaló una población adulta con experiencia. También, en el estado civil, resaltaron los casados (60,6%), mostrando una alta preparación académica, asimismo, la antigüedad laboral evidenció que la mayoría de personas posee más de 6 años de experiencia (87,9%) y finalmente el 75,8% cuenta con nombramiento, afirmando condiciones laborales estables.

Tabla 3. Medida Kaiser Meyer Olkin (KMO)

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,267
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	838,375
	gl	406
	Sig.	0

Fuente: elaboración propia.

La tabla señaló, que la medida de adecuación muestra KMO fue de 0,267, evidenciando un bajo nivel de correlación entre las variables, siendo insuficiente para la adopción de un análisis factorial, según con los criterios de Daadmehr (2024), que mostraron que los valores a 0,50 no son correctos para este tipo de análisis. Por el contrario, la prueba de esfericidad de Bartlett presentó un valor de chi cuadrado de 838,376 con 406 grados de libertad y una significancia de 0,000, facilitando el rechazo de la hipótesis nula y confirmando la existencia de correlaciones significativas entre los ítems.

Tabla 4. Factores analizados

Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
Resiliencia	4,485	15,466	15,466
Intercambio líder-miembro	3,870	13,343	28,810
Intercambio equipo-miembro	3,530	12,172	40,982
Compromiso afectivo	3,218	11,097	52,079
Compromiso de continuidad	3,215	11,086	63,165
Compromiso normativo	3,892	13,419	146,759

Fuente: elaboración propia.

Al aplicar el análisis factorial con rotación, se reconocieron seis dimensiones: resiliencia, intercambio líder-miembro, intercambio equipo-miembro y las tres formas de compromiso organizacional, las mismas que señalaron el (146,759%) de la varianza total. Además, el componente de resiliencia mostró el mayor aporte individual (15,466%), mostró su realce como predictor, seguido del intercambio líder-miembro (13,343%) y el compromiso normativo (13,419%). Asimismo, los resultados evidenciaron una correcta representación del modelo, superando el umbral mínimo sugerido por (Okojie et al., 2023).

Tabla 5. Análisis factorial

	Componentes					
	RSLN	ILM	IEM	COAF	COCO	CONOR
Resiliencia 1	0,775	0,032	0,064	0,225	-0,192	0,060
Resiliencia 2	0,153	0,484	0,467	0,390	0,229	-0,141

	Componentes					
	RSLN	ILM	IEM	COAF	COCO	CONOR
Resiliencia 3	-0,012	0,610	-0,164	0,237	-0,563	-0,171
Resiliencia 4	0,218	0,753	-0,052	0,166	-0,065	0,100
Resiliencia 5	0,122	0,630	0,328	0,131	-0,271	-0,241
Intercambio líder-miembro 1	0,514	0,099	0,646	0,142	0,039	-0,116
Intercambio líder-miembro 2	0,255	0,132	0,795	0,316	-0,258	-0,017
Intercambio líder-miembro 3	0,379	0,267	0,553	0,387	0,025	0,074
Intercambio líder-miembro 4	0,651	0,175	0,302	0,201	0,039	0,274
Intercambio líder-miembro 5	0,498	0,032	0,549	0,432	-0,154	-0,278
Intercambio equipo-miembro 1	0,500	0,442	0,055	0,413	-0,126	0,167
Intercambio equipo-miembro 2	0,208	0,583	0,146	0,129	0,070	-0,055
Intercambio equipo-miembro 3	-0,074	0,182	0,117	0,854	0,113	0,035
Intercambio equipo-miembro 4	0,229	-0,026	0,194	0,885	0,193	-0,013
Intercambio equipo-miembro 5	0,260	0,301	0,114	0,762	-0,036	0,200
Compromiso afectivo 1	0,575	0,492	0,167	0,089	0,269	0,048
Compromiso afectivo 2	0,050	0,694	0,472	-0,018	0,165	0,100
Compromiso afectivo 3	0,230	0,245	0,520	0,080	0,278	0,445
Compromiso afectivo 4	-0,063	-0,034	-0,090	-0,155	0,171	-0,872
Compromiso afectivo 5	0,597	0,515	0,321	0,132	0,264	0,079
Compromiso de continuidad 1	0,463	0,512	0,088	0,176	0,454	-0,203
Compromiso de continuidad 2	0,506	0,153	0,179	0,071	0,560	-0,172
Compromiso de continuidad 3	0,593	0,289	0,516	-0,015	0,374	0,055
Compromiso de continuidad 4	-0,041	-0,094	-0,042	0,100	0,900	0,072
Compromiso de continuidad 5	0,047	0,042	-0,066	0,118	0,851	0,013
Compromiso normativo 1	0,085	0,005	-0,284	0,022	0,155	0,822
Compromiso normativo 2	0,368	-0,147	0,403	0,020	0,116	0,224
Compromiso normativo 3	0,708	0,223	0,306	-0,088	0,176	0,227
Compromiso normativo 4	0,134	-0,090	0,227	0,119	-0,161	0,766

Fuente: elaboración propia.

Nota: los factores enunciados son denominados: resiliencia (RSLN), Intercambio líder-miembro (ILM), Intercambio equipo-miembro (IEM), Compromiso afectivo (COAF), Compromiso de continuidad (COCO), y Compromiso normativo (CONOR).

Los datos señalaron que las cargas factoriales rotadas ayudaron a segmentar los ítems en 6 dimensiones relacionadas con la resiliencia laboral, de este modo, varias preguntas mostraron cargas superiores a 0,70, como resiliencia 1 (0,775), resiliencia 4 (0,753), intercambio líder-miembro 2 (0,795), intercambio equipo-miembro 3 y 4 (0,854 y 0,885) y compromiso normativo (0,822 y 0,766), señalando una correcta consistencia interna. También, la mayor cantidad de preguntas evidenció una asociación con un solo componente, evidenciando una estructura factorial definida. Según Ding et al. (2026) estos resultados afirmaron la validez del modelo, mostrando que la resiliencia se vincula de modo consistente con el compromiso organizacional en los sectores públicos estudiados.

Tabla 6. Comprobación de hipótesis

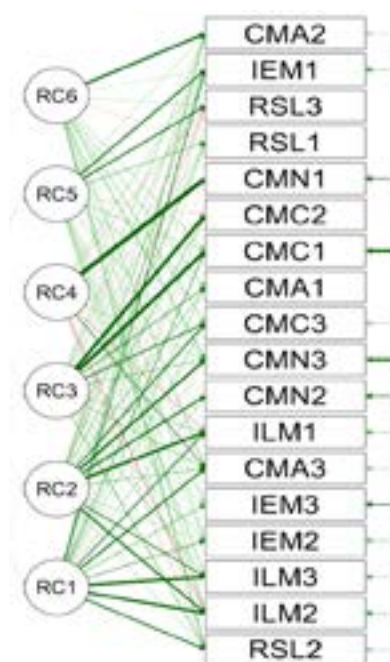
Hipótesis	Rho de Spearman	P-value	Decisión
H ₀ : La resiliencia laboral predice negativamente el nivel de compromiso organizacional en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.	-,290*	,102	Rechazada
H ₁ : La resiliencia laboral predice positivamente el nivel de compromiso organizacional en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.	,627**	,000	Aceptada

Fuente: elaboración propia.

Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Spearman mostraron que la resiliencia laboral sostuvo un vínculo positivo y estadísticamente positivo con el compromiso organizacional ($p=0,627$; $p=0,000$). Así, facilitó aceptar la hipótesis H1, mostrando que, a más grados de resiliencia laboral, mayor es el compromiso organizacional en los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro. Por otro lado, la hipótesis nula fue totalmente rechazada, ya que señaló una relación negativa significativa entre las variables.

Por otra parte, los resultados coincidieron con lo expuesto por Mamani et al. (2023), quienes mostraron que la resiliencia es parte del capital psicológico positivo y actúa como un método que impulsa actitudes buenas en el trabajo, entre ellas el compromiso organizacional. Por ende, esta evidencia fortaleció la idea de que los trabajadores pueden adaptarse, mantenerse enfocados y enfrentar situaciones difíciles con una actitud positiva, y generó mayor sentido de pertinencia.

Figura 1. Diagrama de ruta



Fuente: elaboración propia.

Nota: resultado obtenido del software estadístico JASP.

El diagrama de ruta mostró vínculos, en su mayoría positivos, entre los componentes (RC1-RC6) y sus preguntas, afirmando la coherencia del modelo. Además, los componentes RC1, RC2 y RC3 señalaron las conexiones más fuertes, reflejando más capacidad explicativa sobre variables relacionadas al intercambio líder-miembro, equipo y compromiso organizacional. Por otro lado, RC4, RC5 y RC6 evidenciaron vínculos más específicos y de menor intensidad.

Discusión

Los resultados de la investigación señalaron que la resiliencia laboral sostuvo una relación positiva y significativa con el compromiso organizacional ($p=0,627$; $p=0,000$), permitiendo afirmar su papel como indicador dentro del entorno hospitalario. Esto concuerda con Awad & Martín (2024), los cuales señalaron que la resiliencia es un elemento del capital psicológico positivo y aporta directamente al refuerzo de actitudes laborales como el compromiso, la satisfacción y el desempeño. De este modo, los trabajadores demostraron más capacidad de adaptación, control emocional y enfrentamiento de situaciones difíciles; suelen desarrollar más sentido de pertenencia hacia la empresa.

De distinto modo, el análisis factorial facilitó reconocer seis dimensiones estructurales que detallaron el vínculo entre resiliencia y compromiso organizacional, resaltando elementos como el intercambio líder-miembro y trabajo en equipo. Estos resultados se encuentran conectados con los estudios realizados por Aljuaid (2025), que explican la influencia en el comportamiento orga-

nizacional y en el grado de compromiso del trabajador. Así, según este contexto se evidenció que las relaciones interpersonales basadas en confianza y apoyo fortalecen la resiliencia.

Por último, la consistencia interna del instrumento y el conjunto de ítems mostraron una estructura válida para medir las variables examinadas, respaldando la confiabilidad de los resultados obtenidos. Según Gutiérrez (2023), el compromiso organizacional se forma por dimensiones afectivas, de continuidad y normativas, las cuales suelen ser incitadas por elementos psicológicos como la resiliencia, de este modo, confirmando que el fortalecimiento no solo mejora la capacidad de afrontamiento del personal.

Conclusiones

Se concluyó que los servidores públicos del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro señalaron un grado correcto de resiliencia laboral, proyectando su capacidad para ajustarse ante momentos difíciles, mantener la calma emocional y seguir con sus funciones a pesar de las exigencias del contexto hospitalario, no obstante, no todos lograron mantener de modo constante este comportamiento ante escenarios de alta presión laboral.

Además, se identificó que una parte esencial señaló grados importantes de compromiso organizacional, particularmente en sus dimensiones afectiva y de continuidad, lo que indicó una relación emocional y una intención de permanencia en la empresa. Sin embargo, se reconocen restricciones en el compromiso normativo, de este modo, sugiriendo que no todos los empleados notan un compromiso moral sólido hacia la organización, pese a valorar su estabilidad laboral y las condiciones que la misma ofrece.

Los resultados muestran una correlación significativa entre la resiliencia laboral y el compromiso organizacional, facilitando asegurar que a más grados de resiliencia, mayor fue el nivel de compromiso de la empresa. Así, estos resultados sustentaron métodos empresariales guiados al desarrollo de habilidades resilientes, con el objetivo de reforzar un talento humano más comprometido.

Referencias

- Abad, M. (2023). Covid-19 y las estrategias de salida: un mecanismo necesario para ejercer la resiliencia económica ante la pandemia de Covid-19. *RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar*, 4(1). <https://doi.org/10.47820/recima21.v4i1.2515>
- Aljuaid, A. (2025). Determining organizational resilience through employee resilient characteristics and supportive HR practices: The moderating effect of managerial resilience. *PLOS ONE*, 20(11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0335751>
- Avci, T., Gürbüz, B., & Doğan, M. (2024). Psychological Resilience and Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. *Research in Sport Education and Sciences*, 26(2), 66–74. <https://doi.org/10.62425/rses.1460229>

- Awad, J., & Martín, R. (2024). Digital transformation influence on organisational resilience through organisational learning and innovation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00405-4>
- Clarke, E., Malinen, S., Näswall, K., & Masselot, A. (2025). Safe to stay: The role of leader behaviors and psychological safety in employee retention in high-demand workplaces. *German Journal of Human Resource Management*, 40, 56 - 86. <https://doi.org/10.1177/23970022251337643>
- Daadmehr, E. (2024). Workplace sustainability or financial resilience? Composite-financial resilience index. *Risk Management*, 26(2). <https://doi.org/10.1057/s41283-023-00139-9>
- Ding, J., Zhang, J., Luo, W., Zhu, M., Fu, X., He, Y., Liu, S., Wu, J., & Zhong, X. (2026). Perceived organisational support, psychological resilience and turnover intention among hospital nurses: mediation and network analyses. *BMC Nursing*, 25(1), 342. <https://doi.org/10.1186/s12912-026-04499-x>
- González, E., Martínez, R. I., & Catache, M. (2024). Resiliencia Organizacional, recuperación para la fuerza laboral post COVID-19: bienestar físico y psicológico en empresas de giros de manufactura y comercial. *Vinculatégica EFAN*, 10(1), 120–135. <https://doi.org/10.29105/vtga10.1-466>
- Gutiérrez, T. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción individual ligada al desempeño laboral. *REICE: Revista Electrónica de Investigación En Ciencias Económicas*, 11(22), 19–29. <https://doi.org/10.5377/reice.v11i22.17336>
- Hollaar, M., Kemmere, B., Kocken, P., & Denktas, S. (2025). *Resilience-based interventions in the public sector workplace: a systematic review*. BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-21177-2>
- Hosseini, E., Doaei, Z., Jamadi, A., & Yazdani, M. (2024). Examining the Effect of Resilience on Job Engagement with the Mediation of Psychological Empowerment and Job Burnout. *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 17(2), 475–490. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2023.349196.675404>
- Khan, S., Mahmud, N., & Fayyaz, M. (2025). Psychological Capital and Organizational Commitment: A Review of 2024 Empirical Evidence. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(10). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v15-i10/26730>
- Leal, S. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 116. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Lee, H. (2023). Organization resilience and organizational commitment: The roles of emotion appraisal and psychological safety. *Human Resources Management and Services*, 5(2). <https://doi.org/10.18282/hrms.v5i2.3371>
- Mamani, C., Palacios, T., Priori, M., & Tellez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153–172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Maya, C., & Londoño, S. (2024). Determinants of Workplace Flextime Flexibility: An Empirical Analysis. Arxiv. <http://arxiv.org/abs/2409.14271>

- Mujajati, E., Ferreira, N., & du Plessis, M. (2024). Fostering organisational commitment: a resilience framework for private-sector organisations in South Africa. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1303866>
- Okojie, G., Ismail, I., Begum, H., Ferdous, A., & Sadik, E. (2023). The Mediating Role of Social Support on the Relationship between Employee Resilience and Employee Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 15(10). <https://doi.org/10.3390/su15107950>
- Quines, L., & Saycon, L. J. (2023). The mediating effect of organizacional commitment on the teacher professional identity. *European Journal of Education Studies*, 10(6). <https://doi.org/10.46827/ejes.v10i6.4865>
- Wut, T. M., Lee, S., & Xu, J. (2022). Role of Organizational Resilience and Psychological Resilience in the Workplace—Internal Stakeholder Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811799>

Autores

María Auxiliadora Pérez Álvarez. Ingeniera en Desarrollo Humano Mención en Ventas y Marketing Social, por la Universidad Metropolitana. Servidor público en Hospital Provincial Alfredo Noboa Montenegro desde el año 2018 hasta la actualidad.

Francisco Paul Pérez Salas. Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de La Habana (Cuba) y Magíster en Gestión Empresarial por la Universidad Nacional de Chimborazo (Ecuador), Ingeniero en Marketing por la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Se desempeña como docente e investigador en la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, donde ejerce además como Director de Carrera de la Carrera de Administración de Empresas, y de la Carrera de Finanzas y Negocios Digitales. Su actividad investigativa abarca áreas de administración pública, marketing, gestión empresarial y educación superior, contando con diversas publicaciones en revistas científicas indexadas de alcance nacional e internacional.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.