

Estudio sobre el papel mediador de la Resiliencia entre la autoestima y el perdón en el trabajo

Carmen María Salvador-Ferrer, Vanessa Valentín-Lara

Universidad de Almería

Resumen

Nuestro estudio tiene como objetivo determinar si la resiliencia es una variable mediadora entre el acto de perdonar y la autoestima. Para ello, se tomó una muestra de 372 personas trabajadoras, a la que se evaluó con un cuestionario específico para obtener información sobre la capacidad de perdonar, la capacidad de resiliencia y la autoestima. Con estos datos se realizó un análisis de mediación simple, donde comprobamos que la autoestima y la capacidad de resiliencia de las personas influyen en el perdón. Por último, descubrimos que la resiliencia es una variable mediadora en esta relación.

Palabras clave: Trabajadores, Perdón, Autoestima, Resiliencia

Abstract

With this study we aimed to determine whether the resilience is a mediating variable between the act of forgiving and self-esteem. For this, a sample of 372 workers was taken, which was evaluated with a specific questionnaire to obtain information about the ability to forgive, resilience and self-esteem. With these data, a mediation analysis was carried out, where we verified that the self-esteem and resilience capacity of people influence forgiveness. Finally, we discovered that resilience is a mediating variable in this relationship.

Key words: Workers, Forgiveness, Self-esteem, Resilience

Introducción

La psicología positiva otorga un papel central al estudio del perdón (Lopez, Snyder & Rasmussen, 2003), la resiliencia (Masten, 2001) y la autoestima (Mruk, 2013). El *perdón*, durante mucho tiempo, ha sido estudiado desde la perspectiva filosófica y teológica, mientras que otras disciplinas como la Psicología no lo consideraron como un objeto de estudio lo suficientemente importante (Prieto-Ursúa et al., 2012). Por ello, a la hora de definir el perdón existen bastantes discrepancias. La mayor cuestión es justamente la definición exacta de este constructo (Worthington Jr. & Scherer, 2002), ya que es un concepto complejo y multidimensional (Prieto-Ursúa et al., 2012). Pese a todo, la mayoría de autores coinciden en que el perdón constituye un cambio de motivación en la persona, que busca transformar sentimientos negativos, como resentimiento, odio o evitación, en positivos, como empatía, compasión o reconciliación (Kachadourian, Fincham & Davila, 2004). Cuando la persona logra perdonar experimenta una liberación que le lleva a deshacerse del malestar que siente, abriendo paso a la aparición de emociones positivas como la felicidad (López, Kasanzew & Fernández, 2008). El simple acto de

perdonar y desprenderse de los sentimientos negativos, no tiene por qué dar como resultado una reconciliación (Guzmán, 2010).

El perdón puede ser definido como el deseo de abandonar todo el resentimiento y toda conducta indiferente hacia aquellas personas que nos han dañado de manera injusta, y a la vez fomentar la compasión y el amor hacia quien/es nos han herido (Enright et al., 1991). Se trata de una decisión tomada a conciencia con el firme deseo de hallar la paz interior, significa comenzar de nuevo sin el sentimiento de que hay algo pendiente en el pasado. Es plantearse el futuro de una manera sana y limpia. Es reparar las heridas emocionales y restaurar la confianza hacia quien/es nos hayan dañado (Makinen & Johnson, 2006).

Las personas propensas a perdonar gozan de elevados niveles de felicidad, ya que disfrutan de la vida de una manera más relajada (Thompson et al., 2005). En general, las actuaciones que promueven el perdón pueden reducir los efectos negativos produciendo un aumento en la autoestima. El perdón se puede considerar, además, como una estrategia de afrontamiento, ya que requiere la habilidad de controlar las emociones

dependiendo de la gravedad de la situación (Guzmán, 2010); en resumidas cuentas, el perdón consiste en transformar los sentimientos y comportamientos negativos (Thomson & cols., 2005), estableciéndose así, posiblemente, la relación entre perdón y resiliencia (Eraslan, 2018).

El término de *resiliencia* ha evolucionado a lo largo de la historia. Pese a todo, aún no existe una delimitación conceptual consensuada (Grotberg, 1995). Algunos autores la definen como un rasgo psicológico o cualidad característica de las personas con una mayor capacidad para superar las situaciones adversas, definición con la que coinciden la mayoría de los autores (Wagnild & Young, 1993; Atkinson, Martín & Rankin, 2009). Otros la entienden como la capacidad para obtener buenos resultados a pesar de las dificultades o situaciones negativas (Luthar, Cicchetti & Becker, 2000; Fergus & Zimmerman, 2005). Y para otros autores (Wald & Taylor, 2007) es la habilidad de recuperar la salud mental después de haber salido de la situación adversa en la que se encontraba inmersa la persona. Pese a todo, en todas las definiciones se establece que la persona se encuentra expuesta ante situaciones adversas, ante que las que tendrá que adaptarse, a pesar de las consecuencias.

De esta forma, la resiliencia no se refiere a que la persona sea invulnerable; de hecho, alude a lo contrario, ya que ésta se ve afectada por las adversidades y tiene que demostrar la fuerza necesaria para superarlas (Arrington & Wilson, 2000). La resiliencia corresponde a la capacidad que tiene la persona de hacer frente a los problemas y sobreponerse a ellos, generando un aprendizaje en el camino. Aporta flexibilidad para poder cambiar y reordenar su vida después de haber superado una situación negativa. Sin embargo, la resiliencia no es tampoco la capacidad de aguantar todos los golpes que vengan ni sufrir por ellos, ni llegar a resistir los golpes de otros.

En lo que respecta a la relación entre la resiliencia y el perdón encontramos algunos estudios en los que se demuestra que la resiliencia facilita el acto de perdonar (Anderson, 2006; Eraslan, 2018). Se trata, por tanto, de una herramienta que afecta al perdón como estrategia de afrontamiento. El perdón podría ser entendido como buscar la emoción negativa y darle su justo significado; es decir, la resiliencia facilita el control de las emociones negativas y ayuda de manera saludable a afrontar las circunstancias.

A la hora de definir la *autoestima* existen diferentes posturas. Por un lado, se apuntaba que la

autoestima era un sentimiento que dependía absolutamente de lo que la persona se proponía hacer, y que estaba directamente relacionada con sus potencialidades, dependiendo de dos factores (García & Musitu, 2014): los éxitos y las pretensiones. Es la interpretación que se hace uno mismo comparándose con los demás y basándose en los resultados que obtiene (Rosenberg, 1965), lo que impacta tanto en el aspecto motivacional como en el psicológico (Branden, 2001).

La autoestima podría definirse como la valoración que se tiene de sí misma, así como el aprecio sobre nuestra persona; es la estima que tenemos hacia nosotros mismos. Los estudios Harikrishna & Ari (2018) demuestran la relación entre la autoestima y la resiliencia, al igual que la investigación de Pidgeon, Rowe, Satapleton, Magyar & Lo (2014), quienes descubrieron que existe una relación entre la salud mental de los estudiantes y la resiliencia. En concreto, concluyen que la resiliencia puede moderar los efectos negativos del estrés y mejora la adaptación, incrementando el bienestar psicológico.

Por lo expuesto anteriormente, y dado el escaso número de trabajos existentes, resulta interesante estudiar estos constructos. Así, el objetivo general del presente trabajo se centra en *conocer*

si la resiliencia es una variable mediadora entre el acto de perdonar y la autoestima. En concreto, los objetivos específicos son los siguientes: 1. Comprobar si la autoestima influye en la capacidad resiliente de los trabajadores; 2. Analizar si la resiliencia de los trabajadores afecta al acto de perdonar; y 3. Valorar si la resiliencia es una variable mediadora entre la autoestima y el acto de perdonar.

Método

Participantes

El diseño del estudio realizado es estadístico descriptivo transversal, no probabilístico de tipo muestreo por cuotas. En la presente investigación participaron 372 trabajadores, la mayoría con nacionalidad española (93%), de ambos sexos (75% mujeres; 25% hombres), con edades comprendidas entre los 18 y 65 años (edad media 39.54 y desviación típica de 10.64), de diferentes sectores laborales, siendo los más representativos el sector sanitario (33%). En lo que respecta a la antigüedad en el puesto, encontramos un 37,6% que llevan en el puesto menos de cinco años; un 47,9% entre cinco y veinte años y un 14,5% más de veinte años.

Instrumentos

Escala Heartland del Perdón (HFS). Fue diseñada por Thompson & Snyder (2003), y traducida al español por Thompson (2012). Esta escala evalúa la disposición que tiene una persona para perdonarse a sí misma, perdonar a otras personas y a situaciones fuera de control. Compuesta por un total de 30 ítems, es una escala tipo Likert, con una puntuación de 1 a 7, donde 1 representa “nunca” y 7 “siempre”. A modo de ejemplo, la pregunta 1: “*Cuando alguien me lastima tiendo a criticarle y a burlarme de él*”. La puntuación Alfa de Cronbach es de .890.

Escala de Autoestima de Rosenberg. Esta escala fue elaborada por Rosenberg (1965). Es una escala tipo Likert, la cual incluye 10 ítems con cuatro alternativas de respuesta que van desde el nivel más bajo que representaría el número 1 (“muy en desacuerdo”) hasta el más alto que sería el número 5 (“muy de acuerdo”), cuya evaluación se centra en la aceptación hacia uno mismo y el respeto que se tiene. A modo de ejemplo, la pregunta 7: “*En general me siento satisfecho conmigo mismo*”. Esta escala tiene una puntuación de Alfa de Cronbach de .844.

Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Esta escala fue elaborada por Wagnild & Young (1993). A la

hora de diseñar la escala los autores partieron de cinco aspectos de la resiliencia, a partir de los cuales elaboraron los ítems de la misma: ecuanimidad, perseverancia, autoconfianza, soledad existencial y significado de la vida. La escala se compone de un total de 25 ítems, de tipo Likert de 7 puntos, donde 1 representa “nunca” y 7 “siempre”. A modo de ejemplo, la pregunta 1: “*Cuando planeo algo lo realizo*”. Esta escala tiene una puntuación de Alfa de Cronbach de .943.

Procedimiento y análisis

Este cuestionario fue difundido de varias formas (electrónica y físicamente), y en ambos casos se contó con el consentimiento informado de los participantes. Por un lado, el que se realizó de forma electrónica fue enviado a diversas redes sociales, y, por otro lado, el que se realizó de forma física, se pasó a varias empresas y a personas conocidas que se encontraban en activo. La recogida de datos se realizó en un periodo de 19 días (fecha de inicio el 1 de abril de 2018 y fecha de fin el 19 de abril de 2018). En cuanto a la privacidad de los sujetos respecto al estudio, se les informó abierta y formalmente, antes de su realización, que toda la información recopilada era completamente anónima y confidencial.

Los datos se analizaron con el paquete estadístico SPSS 23, donde se realizaron análisis descriptivos (media y desviación típica). Los análisis estadísticos de mediación se realizaron con la macro PROCESS (Hayes y Preacher, 2014), con la que se llevó a cabo un análisis de mediación con técnicas *bootstrapping* (una muestra de 10000 *bootstrapping*, modelo 4 y un nivel de confianza del 95%). Los criterios de Baron y Kenny (1986) fueron utilizados para realizar el análisis de mediación.

Resultados

Análisis descriptivos

En este punto se mostrarán los datos obtenidos tras realizar el análisis descriptivo de las dimensiones generales. Tal como muestran los datos (ver tabla 1), todas las dimensiones desprenden valores elevados, siendo la resiliencia la que obtiene una puntuación mayor ($M=5.59$, $SD=.976$), seguido del Perdón ($M=4.84$, $SD=.875$) y la autoestima ($M=3.09$, $SD=.875$).

Tabla 1

Estadístico descriptivo de la Escala del Perdón, Resiliencia y Autoestima

Escala general	M	SD
Perdón	4.83	.875
Autoestima	3.09	.526
Resiliencia	5.59	.973

En resumen, se puede concluir que todas las dimensiones (perdón, resiliencia y autoestima) obtienen puntuaciones elevadas.

Modelo de efectos mediadores

Los datos del modelo de mediación de la resiliencia se muestran en la tabla 2, donde se exponen los resultados del modelo de mediación, siguiendo los planteamientos de Preacher & Hayes (2008).

Tabla 2

Resultados del modelo de mediación, coeficientes de las relaciones y los efectos indirectos

	Coeficientes de las relaciones		Bootstrap 95% CI	
	Coeficiente (SE)	t	Nivel inferior	Nivel superior
Modelo (Figura 1)				
Autoestima- resiliencia	.07	13.24*	.894	1.20
Resiliencia-perdón	.037	3.77*	.0680	.216
Autoestima-perdón	.069	-4.33*	-.4385	-.164
Autoestima-resiliencia-perdón	.074		.1153	.409

Nota: * $p < .000$.

Los datos de la tabla 2 demuestran que el efecto indirecto de la autoestima en el perdón a través de la resiliencia es significativo. Los resultados del modelo de mediación se presentan en la figura 1. Tal como se aprecia en la misma, los parámetros generales del modelo indican que los resultados son estadísticamente significativos ($R=.568$, $MSE=.64$, $F=175.335$, $p=.000$). Los hallazgos mues-

tran (ver figura 1) que la autoestima influye significativa y positivamente en la resiliencia ($B=1.05$, $p \leq .000$). Además, la resiliencia influye significativa y positivamente sobre el perdón ($B=.142$, $p \leq .000$). La autoestima tiene un efecto directo estadísticamente significativo y negativo en el perdón ($B=-.301$, $p \leq .000$).

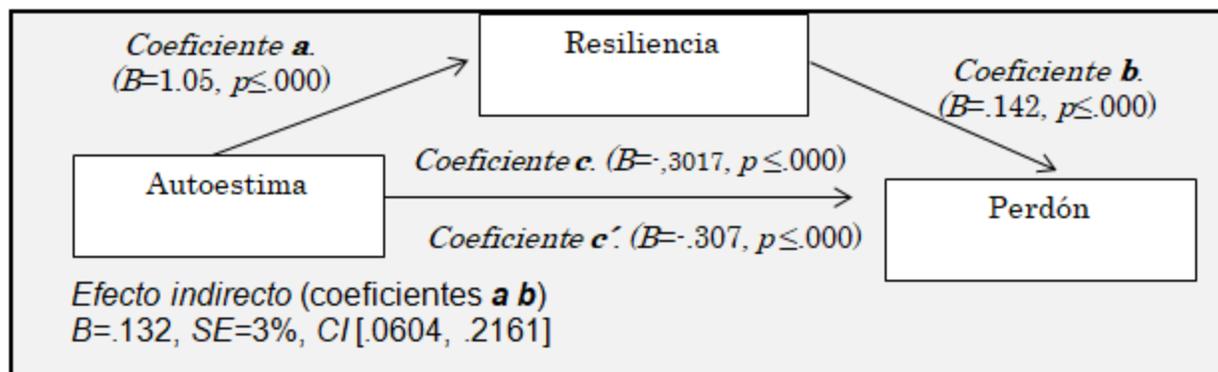


Figura 1. Estimaciones estandarizadas para el modelo de mediación

En lo que respecta a la relación mediada, apreciamos que existen relaciones positivas y estadísticamente significativas ($B=.132, SE=3\%, CI [.0604, .2161]$). Esto supone que la autoestima influye en la resiliencia, la cual, a su vez, repercute en el perdón. En síntesis, tal como muestra la figura 1, la resiliencia es una variable mediadora de la relación entre la autoestima y el perdón.

Conclusiones

Los resultados del estudio indican que, a nivel general, para los trabajadores el perdón, la autoestima y la resiliencia son elementos importantes, posiblemente porque estos tres aspectos ocasionan consecuencias positivas (Quiceno & Vinaccia, 2011). El primer hallazgo coincide con los resultados obtenidos por Ticona & Flores (2017) en su investigación sobre la relación existente entre el perdón y bienestar psicológico, la cual

demonstró que un aumento en la capacidad de perdonar estaba estrechamente relacionado con la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico. Además, en nuestro caso, hemos descubierto que existe relación estadísticamente significativa entre la autoestima, la resiliencia y el perdón.

De igual forma, otro hallazgo de nuestro trabajo consiste en demostrar la relación entre la autoestima y la resiliencia, resultados similares a los obtenidos en el trabajo de Harikrishan & Arif (2018). En línea con esto, encontramos que la autoestima positiva reduce las posibilidades de perdonar. Datos congruentes con los obtenidos en la investigación de Strelan & Zdaniuk (2015), quienes descubrieron que una situación de amenaza a la autoestima reduce las posibilidades de perdonar.

Otro importante hallazgo que nos han mostrado los resultados ha sido la influencia que ejercen la resiliencia y la autoestima en el acto de perdonar. Por otra parte, las personas más resilientes tienen tendencia a perdonar, quizás porque estos trabajadores muestran seguridad y se sienten orgullosos/as de la vida que llevan, no se ven superiores a los demás, sino que se quieren tal y como son porque se aceptan (Molina, Baldares & Maya, 1996). Quizá se deba a que son capaces de aceptar los errores que cometen y aprender de los fallos.

Finalmente, a raíz de nuestra investigación, se ha realizado otro hallazgo de relevancia considerable para la comunidad científica. Se trata de la existencia de una relación mediada entre estos tres términos, siendo la resiliencia la variable mediadora (Gutiérrez & Romero, 2014). En resumidas cuentas, los trabajadores que tienen autoestima se sentirán más capaces de superar situaciones adversas y hará que estén más predispuestos a perdonar. Datos similares se encuentran en el trabajo de Fredrickson (1998), quien señala que las emociones positivas favorecen la resiliencia. Además, encontramos que la resiliencia es una herramienta mediadora del acto de perdonar. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Eraslan (2018), quien a través de análisis de mediación

demonstró que la resiliencia es un mediador del perdón. Como conclusión de este estudio, los trabajadores que tienen una resiliencia positiva provocarán efectos positivos en el acto de perdonar. En este sentido, tener mayor capacidad resiliente será una estrategia positiva para afrontar los problemas. Además, serán trabajadores que se mostrarán más resistentes para afrontar situaciones adversas (Eraslan. 2018).

Respecto a las *limitaciones*, se podría resaltar las escasas investigaciones disponibles dedicadas al estudio de los beneficios que aporta el perdón. Y esto se acentúa aún más cuando se restringe el ámbito del estudio a un conjunto de la población más específico, como es nuestro caso, personas con empleo. Otro impedimento ha sido el alcance de la recogida de datos, es decir, la muestra a la que se ha logrado acceder, con los medios de difusión disponibles, es reducida si la comparamos con la población total que conforman todas las personas trabajadoras. Por último, e inherente a los estudios de carácter transversal, tenemos el hecho de que el momento y las circunstancias en que se encuentra una persona, definen su estado de ánimo y emocional, así como su percepción de sí misma y su autoconcepto, lo cual hace que su

parecer frente a las cuestiones presentadas para el estudio pueda cambiar, o haya cambiado, con el transcurso del tiempo.

En futuros trabajos sería conveniente realizar una serie de mejoras para aumentar la representatividad muestral y, a su vez, la precisión de los resultados. Uno de ellos pasa por ampliar la muestra de sujetos de estudio. Por otro lado, y estrechamente relacionado con el punto anterior, distribuir la muestra de manera que se acceda a más estratos de la población para conseguir representación de los distintos sectores (por ejemplo sexo, antigüedad en el puesto, etc.). Y, para mitigar los efectos de la transversalidad, aplicar una metodología de carácter longitudinal, que permita actualizar los resultados y adaptarse a la evolución de la población objetivo.

A partir de los resultados del estudio podemos extraer varias *implicaciones prácticas*. La autoestima hace que las personas sean más resilientes, lo cual a su vez aumenta las posibilidades de que los trabajadores/as desarrollen el acto de perdonar, lo que probablemente mejorará el rendimiento. Se trata de una relación mediada con un efecto sanador para los/as trabajadores/as. Estudios como los de Jaén Díaz (2010) afirman que existe una relación positiva y significativa entre la

autoestima y el rendimiento laboral, mientras que los estudios de González (2005) afirman que la resiliencia permite tolerar mejor los ambientes de trabajo estresantes. En resumidas cuentas, con estos datos se podría animar a los empresarios a que impulsaran programas de intervención donde se trabaje la resiliencia para conseguir el “efecto sanador” de los/as trabajadores/as.

Referencias

- Anderson, M.A. (2006). *To investigate the relationship between attachment styles and adjustment porces of universtity students*. Unpublished Master´s Thesis, Maltepe Universty, Turkey.
- Arrington, E. G., & Wilson, M. N. (2000). A re-examination of risk and resilience during adolescence: incorporating culture and diversity. *Journal of Child and Family Studies*, 9(2), 221-230.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- Branden, N. (2001). *The Psychology of Self-Esteem: A Revolutionary Approach to Self-Understanding That Launched a New Era in Modern*. San Francisco, CA, U.S.: Jossey-Bass.

- Eraslan, B. (2018). Secure attachment and forgiveness: The mediation role of psychological resilience. *Journal of Education*, 33(2), 280-292.
- Enright, R. D., Al-mabuk, R., Conroy, P., Eastin, D., Freedman, S., Golden, S., Hebl, J. H., Huang, T., Park, Y., Pierce, K., & Sarinopoulos, I. (1991). The Moral Development of forgiveness. En W. M. Kurtines y J. L. Gewirtz, *Handbook of moral behavior and development* (1, 123-151). Hillsdale, NJ, U.S.: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fergus, S., & Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: a framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health*, 26(1), 339-419.
- Fraser, M. W., Galinsky, M. J., & Richman, J. M. (1999). Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social work practice. *Social Work Research*, 23(3), 131-143.
- Fredrickson, B. L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of general psychology*, 2(3), 300-319.
- García, F., & Musitu, G. (2014). *Autoconcepto Forma 5 (AF-5)* (4 ed.). Madrid, España: TEA Ediciones.
- González Zuñiga, C. (2004). La psicología positiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico. *Liberabit. Revista de Psicología*, 10(1), 82-88.
- Grotberg, E. (1995). *A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit*. Bernard van Leer Foundation. The Hague: Bernard van Leer Foundation.
- Gutiérrez, M., & Romero, I. (2014). Resiliencia, bienestar subjetivo y actitudes de los adolescentes hacia el consumo de drogas en Angola. *Anales de Psicología*, 30(2), 608-619.
- Guzmán, M. (2010). El perdón en Relaciones Cercanas: Conceptualización desde una Perspectiva Psicológica e Implicaciones para la Práctica Clínica. *Psyche*, 19(1), 19-30.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statal mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 68, 451-470.
- Harikrishna, U., & Arif, A. (2018). Resilience, psychological distress, and self-esteem among undergraduate student in Kollan district, Kerala. *Journal of Social Work Education and Practice*, 3 (4), 27-36.
- Jaén Díaz, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. (*Tesis doctoral*). Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.

- James, W. (1890). *The Principles of Psychology* (Vol. 1). New York, Estados Unidos: Henry Hold & Co.
- Kotliarenco, M. A., Cáceres, I., & Fontecilla, M. (1997). *Estado de Arte*. CEANIM. Washington D.C.: Organización Panamericana de la Salud.
- López, P. A., Kasanzew, A., & Fernández, M. (2008). Los efectos psicoterapéuticos de estimular la connotación positiva en el incremento del perdón. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 26(2), 211-226.
- Lopez, S. J., Snyder, C. R., & Rasmussen, H. N. (2003). Striking a vital balance: Developing a complementary focus on human weakness and strength through positive psychological assessment. *American Psychological Association*, 1(1), 3-20.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Makinen, J. A., & Johnson, S. M. (2006). Resolving attachment injuries in couples using emotionally focused therapy: Steps toward forgiveness and reconciliation. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74(1), 1055-1064.
- McCullough, M. E., & Witvliet, C. V. (2002). The Psychology of Forgiveness. En S. J. Lopez y C. R. Snyder, *The Handbook of Positive Psychology* (págs. 446-458). New York: Oxford University Press.
- Miller, A. J., Worthington Jr., E. L., & McDaniel, M. A. (2008). Gender and Forgiveness: A meta-analytic review and research agenda. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27(8), 843-876.
- Molina, M. J., Baldares, T. C., & Maya, A. B. (1996). *Fortalezcamos la autoestima en las relaciones interpersonales en la escuela líder*. San José: Impresos Sibaja.
- Mruk, C. J. (2013). *Self-Esteem and Positive Psychology: Research, Theory, and Practice* (Cuarta ed.). New York, NY, U.S.: Springer Publishing Company.
- Pidgeon, A.M., Rowe, N.F., Stapleton, P., Magyar, H.B., & Lo, B.C. Examining characteristics of resilience among university students: A international study. *Open Journal of Social Science*, 2 (11), 14.
- Preacher, K.J., & Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator model. *Behavior Research Methods*, 40 (3), 879-891.

- Prieto-Ursúa, M., Carrasco Galán, M. J., Cagigal de Gregorio, V., Gismero González, E., Martínez Díaz, M. P., & Muñoz San Roque, I. (2012). El perdón como Herramienta Clínica en Terapia Individual y de Pareja. *Clínica Contemporánea: revista de diagnóstico psicológico, psicoterapia y salud*, 3(2), 121-134.
- Quiceno, J. M., & Vinaccia, S. (2011). Resiliencia: una perspectiva desde la enfermedad crónica en población adulta. *Pensamiento Psicológico*, 9(17), 69-82.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ, U.S.: Princeton University Press.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Schlatter Navarro, J. (2010). *Ser felices sin ser perfectos: Estrategias de cambio para un anancástico*. Navarra: S.A. EUNSA. Ediciones: Universidad de Navarra.
- Strelan, P., & Zdaniuk, A. (2015). Threatened state self-esteem reduces forgiveness. *Self and identity*, 14 (1), 16-32.
- Thompson, L. Y., & Snyder, C. R. (2003). Measuring forgiveness. En S. J. Lopez y C. R. Snyder, *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (págs. 301-312). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Thompson, L. Y., Snyder, C. R., Hoffman, L., Michael, S. T., Rasmussen, H. N., Bilings, L. S., Heinze, L., Neufeld, J. E., Shorey, H. S., Roberts, J. C., & Roberts, D. E. (2005). Dispositional forgiveness of self, others, and situations. *Journal of Personality*, 73(2), 313-359.
- Ticona Mamani, L., & Flores Chipana, M. (2017). Bienestar psicológico y capacidad de perdonar en estudiantes de una universidad privada de Lima Este, 2016. *(Tesis para licenciatura)*. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.
- Wald, J., & Taylor, S. (2007). Efficacy of interoceptive exposure therapy combined with trauma-related exposure therapy for posttraumatic stress disorder: a pilot study. *Journal of Anxiety Disorders*, 21(8), 1050-1060.

Worthington Jr. , E. L., & Scherer, M. (2002). Forgiveness in an emotion-focused coping strategy that can reduce health risks and promote health resilience: theory, review and hypotheses. *Psychology & Health, 19*(3), 385-405.