

Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una constructora en Guanajuato, México

Resilience and job satisfaction in workers of a construction company in Guanajuato, Mexico

Alejandra Álvarez Lagunes 

Tecnológico Nacional de México en Celaya, México

Salustia Cano Ibarra 

Tecnológico Nacional de México en Celaya, México

Correspondencia: m2003083@itcelaya.edu.mx, teresa.cano@itcelaya.edu.mx

RESUMEN. Varias investigaciones han estudiado la correlación existente entre las variables resiliencia y satisfacción laboral con el fin de interpretar el comportamiento humano basado en los supuestos teóricos. A partir de ahí, el objetivo del presente estudio fue identificar la correlación entre las variables resiliencia y satisfacción laboral utilizando como referencia la escala CD-RISC de Connor y Davidson adaptada por Notario-Pacheco y la escala Warr, Cook y Wall adaptada por Pérez-Bilbao respectivamente; para ello se utilizó una muestra de 93 trabajadores de una constructora mexicana. Es un estudio descriptivo, transversal y de correlación donde el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, pues se requería de una muestra representativa de todas las áreas de la empresa. Se realizó un análisis factorial exploratorio para evaluar la estructura factorial y fiabilidad de los instrumentos, se evaluaron las calificaciones de las escalas con el coeficiente de correlación de Spearman y se compararon los resultados obtenidos con otras investigaciones. Las variables demostraron tener correlación positiva significativa entre ellas y con otras variables sociodemográficas.

Palabras clave: resiliencia, satisfacción laboral, sector construcción.

ABSTRACT. Several investigations have studied the correlation between the variables resilience and job satisfaction in order to interpret human behavior based on theoretical assumptions. From there, the objective of this study was to identify the correlation between the variables resilience and job satisfaction using as a reference the Connor and Davidson CD-RISC scale adapted by Notario-Pacheco and the Warr, Cook and Wall scale adapted by Pérez-Pacheco. Bilbao respectively; For this, a sample of 93 workers from a Mexican construction company was used. It is a descriptive, cross-sectional and correlation study where the type of sampling was non-probabilistic for convenience, since a representative sample of all areas of the company was required. An exploratory factorial analysis was carried out to evaluate the factorial structure and reliability of the instruments, the ratings of the scales were evaluated with the Spearman correlation coefficient and the results obtained were compared with other investigations. The variables showed a significant positive correlation between them and with other sociodemographic variables.

Keywords: resilience, job satisfaction, construction sector.

Recibido: 16/12/2021 – Aceptado: 23/03/2022.



1. Introducción.

En enero del 2020 la aparición del virus SARS-Cov-2, causante de la enfermedad por coronavirus COVID-2019 en Wuhan capital de la provincia Hubei (China), afectó considerablemente la dinámica laboral a la que la mayoría de las empresas estaba acostumbrada. El cambio en la rutina normal de las personas demostró tener resistencias que pronto afectarían la rutina laboral en muchos países.

La preocupación generada por la pandemia COVID-19 ha repercutido significativamente en los lugares de trabajo y las principales fuentes de empleo, provocando alta incertidumbre en los mercados y estimaciones desfavorables con respecto a pérdidas de empleo y economías mundiales (OIT, 2020). Tras la polémica causada por la pandemia, los gobiernos de todos los países implementaron medidas de distanciamiento y confinamiento social obligatorio persuadidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y las empresas en México adoptaron la nueva modalidad de trabajo desde casa y descansos escalonados en personas que se consideraban vulnerables ante los efectos en la salud por el virus.

Estas medidas aunado a la problemática de salud que hoy en día vive en México y todo el mundo, ha significado el descontento de la población, ya que las actividades cotidianas se vieron modificadas de manera rápida, tal es el caso del teletrabajo, la educación a distancia y despidos masivos en las principales industrias, por lo cual, el aumento de la carga de trabajo y bajos rendimientos han sido un tema primordial en el descontento de los trabajadores.

El manejo de situaciones adversas y el ambiente laboral en el que los individuos se desarrollan resulta ser una cualidad importante dentro del capital humano y las organizaciones, ya que los cambios que han surgido drásticamente tras el confinamiento y las medidas de distanciamiento social reflejaron cambios importantes en el estilo de vida, salud mental, teletrabajo y educación en la vida de los seres humanos (Bellido-Medina, Morales-Palao, Gamarra-Castellanos, & Calizaya-López, 2021). Estudios realizados han afirmado que la resiliencia y satisfacción laboral que poseen los trabajadores se interrelacionan a través de la empatía, quien es capaz de afectar de manera positiva el desempeño laboral (Palomeque-Camba & Parrales-Alvarado, 2020), también se ha demostrado en algunos casos que la correlación entre estos dos aspectos es positiva (Yang, Tang, & Zhou, 2017) al igual que con el desempeño laboral (Morgan, 2016).

Se cree que la importante reducción en la fuerza laboral durante tiempos de pandemia ha sido resultado de la constante pérdida económica en el sector de la construcción, por ende, ha repercutido en la carga laboral y estrés, aunado a la preocupación constante que la incertidumbre de esta era ha traído. En este sentido, actualmente una importante constructora en la zona del bajío ha presentado una considerable reducción en el personal de trabajo y la rotación en varios puestos ha sido tema durante la pandemia, tal situación ha aumentado la carga de trabajo en los colaboradores administrativos y de obra. Por ello, el objetivo de esta investigación fue identificar el grado de correlación entre las variables resiliencia y satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa mexicana como consecuencia de la pandemia ocasionada por el virus COVID-19 utilizando como referencia las escalas CD-RISC de Connor y Davidson (2003) y Warr, Cook y Wall (1979), respectivamente.

2. Resiliencia en trabajadores.

La resiliencia en los trabajadores implica estudios profundos que pueden brindar a las empresas un método para identificar el grado de disponibilidad de la persona para superar los efectos adversos de

una situación difícil, diversos investigadores se han enfocado en este concepto para diferentes ámbitos cotidianos, tales como en universitarios (Cejudo, López-Delgado, & Rubio, 2015), personas de la tercera edad (Serrano-Parra, Garrido Abejar, Notario-Pacheco, Bartolomé-Gutiérrez, Solera-Martínez, & Martínez-Vizcaino, 2012) y pacientes clínicos con alguna enfermedad relacionada con el cáncer (Ye, et. al., 2018). Este concepto propone identificar y medir la cualidad en el ser humano que facilita el proceso de superación de adversidades con éxito, ya sea que éstas sean inesperadas, difíciles o traumáticas (Reeves, Lang, & Carlsson-Szlezak, 2020).

La crisis epidemiológica que se vive actualmente en todo el mundo, incrementa el riesgo de problemas de salud mental debido a la exposición a factores de estrés como el aislamiento, disminución de la movilidad y contacto físico con el exterior, estas personas que pasan tiempo en aislamiento pueden desarrollar síntomas secundarios con respecto a temas de salud emocional y mental, tales como depresión grave y síntomas de estrés postraumático posterior a la exposición de estos factores (Brooks, Webster, Smith, Woodland, Wesseley, & Greenberg, 2020), la conciencia de los retos que en el mundo laboral una pandemia de éste carácter puede afectar la salud humana es alarmante, el gobierno Mexicano por su parte y con el apoyo de las secretarías correspondiente establecieron algunas especificaciones o líneas de acción que se pueden abordar en casos especiales como una medida de respuesta a favor de la salud mental de los trabajadores (Guardado López, Martínez Flores, & Tapia Torres, 2020).

Por otra parte, investigaciones anteriores sugieren que existe un conjunto de habilidades que le permiten a las personas adaptarse de manera positiva al cambio organizacional, que pueden proporcionar a la empresa la capacidad de ser resiliente ante los cambios no previstos (Nyaupane, Prayag, Godwyll, & White, 2020). En un estudio reciente se demuestra que la pandemia ha tenido repercusiones en la calidad de vida de las personas que son sometidas a factores de estrés por un largo periodo y que, por lo tanto, los niveles de resiliencia son significativamente bajos en el 20.6% de las personas estudiadas (Espinosa Ferro, Mesa Trujillo, Díaz Castro, Caraballo García, & Mesa Landín, 2020).

Hasta el momento no se tiene evidencia científica para aceptar de que la resiliencia sea una cualidad innata o se pueda adquirir a través del tiempo como parte del proceso evolutivo del ser humano (Castagnola, Cotrina & Aguinaga, 2021); sino que se puede entender como la capacidad que es posible construir a través del proceso interactivo entre el sujeto y su entorno o contexto (Rutter, 1993). Las personas vulnerables que son expuestas a altos factores estresantes podrían no ser tan resilientes como otros que están resguardados, sin embargo, esta cualidad demuestra ser construible a pesar del entorno en el que se encuentra el individuo.

En el sentido humano, a pesar de las medidas de seguridad para proteger la salud, es necesario potenciar la resiliencia y promover la salud mental a partir de entornos que nos permitan adoptar y mantener un estilo de vida saludable en todos los aspectos (Ribot Reyes, Chang Paredes, & González Castillo, 2020). Por otra parte, la situación de adversidad que se ha derivado del nuevo estilo de trabajo y modo de vida también puede hacer que algunas personas sientan que sacaron experiencias positivas que enriquecen el sentido de vivir, estas experiencias podrían fortalecer la resiliencia de las personas expuestas a esta enfermedad, ya sea por convivencia o contagio (Sandín, Valiente, García-Escalera, & Chorot, 2020).

Indudablemente el escenario que se vive tras la pandemia alrededor del mundo presenta ser un desafío que amenaza el proceso de resistencia en los humanos de manera física y mental (Prado &

Castro, 2020), se asegura que la pandemia podría afectar las ocho dimensiones del ser humano: confrontación, autoestima, autonomía, conciencia, responsabilidad, esperanza, sociabilidad, tolerancia a la frustración y la vida (Pérez-Mayo & Roque Nieto, 2020). Muchos autores son puntuales con las amenazas del entorno y la afectación en el ser humano, pero con las interrogantes para las organizaciones que aún se notan sin reaccionar a la incertidumbre que se nos ha presentado a lo largo de este año, es necesario que se tome en cuenta el grado de resiliencia que posee cada trabajador para que se puedan establecer metas y objetivos que vayan hacia un mismo rumbo, tomando en cuenta que solo así se puede salir con éxito de las crisis.

Se considera que cuando la resiliencia es demostrada en una o más situaciones concretas, da como resultado que las personas tengan la preparación para poder adaptarse a los cambios y al entorno estresante, en el ámbito laboral, la resiliencia puede proporcionarle a los trabajadores la manera para actuar con rapidez y eficacia en situaciones de amenaza y crisis sacándole provecho a las oportunidades que estas experiencias brindan (Oviedo-Amaro & Marrero-Santos, 2020).

A lo largo del tiempo, el tema de resiliencia ha generado entusiasmo en los investigadores, de modo que se han hecho propuestas de diferentes escalas para medirlo (Cassidy, 2016), y se menciona algunos ejemplos de escalas de resiliencia notables más comunes en los individuos y que incluyen la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) o la Escala de Resiliencia CD-RISC (Connor & Davidson, 2003), mencionando también que cada una de las escalas mencionadas contiene ítems que declaran actitudes construidas que van acorde con las características que comúnmente se asocian con la resiliencia, estos incluyen competencia personal y social, aceptación de uno mismo y de la vida, autoestima, orientación a la acción, adaptabilidad, estrategias orientadas a objetivos, resolución de problemas, apoyo social y coherencia familiar, estructura personal, sentido del humor, resistencia y optimismo y relación a las categorías clave de resiliencia de atributos disposicionales, cohesión familiar y sistemas de apoyo externo (Hoge, Austin, & Pollack, 2007).

3. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral ha sido tema de gran interés en la investigación de la conducta humana, debido a que esta ha demostrado que repercute significativamente en el desarrollo organizacional como el absentismo, abandono de trabajo, rotación continua, actividades de protesta y el comportamiento cívico (Navarro, Linares, & Montaña, 2010). También se ha mencionado que en los mercados globales la alta competición exige que la productividad de los individuos involucrados en un proceso organizacional sea optimizada (Westover & Taylor, 2009) y se propone que las soluciones a tales exigencias en el mercado global sea el fortalecimiento de la organización, la difusión de los valores propuestos por la empresa y el aumento de la satisfacción laboral para obtener resultados favorables el rendimiento, productividad y desempeño (Sánchez-Sellero, Sánchez-Sellero, Cruz-González, & Sánchez-Sellero, 2014).

En todo el mundo a través de los años, se han sugerido instrumentos tipo cuestionario que posibilitan la manera de medir cuán satisfecho se encuentra un grupo de individuos, es así como basados en la teoría de Herzberg (1968) se han propuesto agrupar los factores que pueden modificar la satisfacción de una persona: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los factores higiénicos engloban los beneficios o utilidades que obtiene la persona en su lugar de trabajo, tal es el caso del salario, condiciones físicas del lugar, las prácticas administrativas o los beneficios sociales que este pudiera obtener; mientras que los motivacionales aseguran tener un aspecto positivo en cuanto al

sentir del empleado, estos pueden ser reconocimientos por el buen desempeño, los logros obtenidos al laborar en la empresa y los desafíos que al individuo le generen satisfacción y reto (Paredes, Alemán y Castro, 2022; Arias, Rivera & Ceballos, 2017).

4. Metodología.

Este es un estudio descriptivo y transversal. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, pues se requería de una muestra representativa de todas las áreas de la empresa. La muestra estuvo conformada por 93 individuos que laboran en una empresa dedicada a la construcción de viviendas en la ciudad de Celaya, Guanajuato, México. De los encuestados 60 (64,51%) fueron hombres y 33 (35,49%) mujeres con edades de entre 18 hasta 60 años. La muestra seleccionada corresponde a las áreas de administración, obra, ventas, seguridad y almacenen de materiales con los puestos de coordinador, gerente, jefe, residente de obra, asesor de ventas, auxiliar, recepcionistas, llavero, intendente y operador de maquinaria pesada. Los instrumentos se aplicaron por separado para respetar las puntuaciones tipo Likert de cada una, debido a que tienen diferencias de intervalos.

4.1. Hipótesis.

H_i = Existe correlación entre la resiliencia y satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora.

H_o = No existe correlación entre la resiliencia y satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora.

4.2. Instrumento.

Se utilizó la escala general de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979) adaptada al español por Pérez-Bilbao y Fidalgo-Vega (2010) compuesta por 15 ítems en una escala tipo Likert puntuada del 1 al 7 que va desde muy insatisfecho (1) hasta muy satisfecho (7), la cual permite obtener tres calificaciones: satisfacción general, satisfacción intrínseca (SI) y satisfacción extrínseca (SE). Este instrumento está validado con alpha de Cronbach de $\alpha=0,86$, adecuación de KMO=0,81 ($\chi^2 = 506,94$; gl = 105; $p < 0,01$) en donde un solo factor explica el 37,20% de la varianza total, explicándose mejor con un constructo de una sola dimensión (Boluarte, 2014).

Para medir resiliencia se utilizó la escala de resiliencia CD-RISC de Connor y Davidson (2003) en la adaptación corta en español de Notario-Pacheco (2011) con 10 ítems que tiene una puntuación tipo Likert que va del 0 al 4 desde totalmente en desacuerdo hasta altamente de acuerdo y es un constructo con una sola dimensión. Los parámetros de la escala en la validación original por Notario-Pacheco (2011) muestra KMO =0,90 y la esfericidad de Barlett significativa ($\chi^2 = 2074,7$; gl = 45; $p = 0,001$) y solo un factor explicó el 44,1% de la varianza con alpha de Cronbach de $\alpha=0,854$.

5. Resultados.

Se utilizó el programa IBM SPSS Statistics en la versión 26 para realizar el cálculo de los datos. Primero se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) para cada instrumento, en donde a través del análisis de componentes principales se suprimieron los valores menores a 0,40 y rotación varimax.

Tabla 1. Factores extraídos de la escala de resiliencia CD-RISC de 10 ítems.

| Ítems | M | DT | Presente estudio | (Notario-Pacheco, et. | (Lopes & Martins, |
|----------------------------|------|------|------------------|-----------------------|-------------------|
| | | | N=94 | al., 2011) | 2011) |
| | | | 1 factor | 1 factor | 1 factor |
| R 01 | 3.47 | 0,86 | 0,638 | 0,843 | 0,61 |
| R 02 | 3.26 | 0,81 | 0,689 | 0,834 | 0,72 |
| R 03 | 3.32 | 1.14 | 0,716 | 0,836 | 0,53 |
| R 04 | 3.16 | 0,74 | 0,734 | 0,838 | 0,60 |
| R 05 | 3.35 | 0,93 | 0,739 | 0,849 | 0,67 |
| R 06 | 3.42 | 0,67 | 0,421 | 0,833 | 0,54 |
| R 07 | 3.09 | 0,71 | 0,659 | 0,845 | 0,65 |
| R 08 | 2.98 | 0,81 | 0,501 | 0,851 | 0,56 |
| R 09 | 3.39 | 0,56 | 0,553 | 0,828 | 0,54 |
| R 10 | 2.78 | 0,72 | 0,540 | 0,843 | 0,64 |
| Alpha de Cronbach | | | $\alpha=0,885$ | $\alpha=0,805$ | $\alpha=0,82$ |
| Varianza total explicada % | | | 39,40 % | 44,10% | 38,0% |

Fuente: Elaboración propia.

La escala de resiliencia CD-RISC demostró que existían 3 factores en el que uno de ellos lograba explicar un total de 39.40% de la varianza ($KMO=0,757$; $\chi^2=290,24$; $gl=45$ y $p=0,001$) con autovalor de 3,94 (ver tabla 1). Se utilizó el Alpha de Cronbach como índice de fiabilidad ($\alpha=0,805$). Los resultados obtenidos se compararon con los obtenidos por el estudio original (Notario-Pacheco, Solera-Martínez, Serrano-Parra, Bartolomé-Gutiérrez, García-Campayo, & Martínez-Vizcaíno, 2011) y la validación obtenida en una muestra de trabajadores brasileños (Lopes & Martins, 2011) en el cual también se utilizó la misma escala. El constructo de resiliencia en los trabajadores de la constructora demostró tener medidas adecuadas similares a los del estudio original por Notario-Pacheco (2011), pero aún más con los resultados obtenidos por Lopes y Martins (2011) en la población brasileña.

Para la escala de satisfacción laboral los valores obtenidos demostraron que existían 2 factores que lograban explicar el 48,87 de la varianza total con un solo autovalor de 5,94 y otro de 1,382, por lo que se utilizó la solución factorial de un solo factor explicando así el 39,662% de la varianza total ($KMO=0,815$; $\chi^2=587,972$; $gl=105$ y $p=0,001$), (ver tabla 2).

Tabla 2. Factores extraídos de la escala general de satisfacción laboral por Warr, Cook y Wall (1979) de 15 ítems.

| Ítems | M | DT | Presente estudio | (Arias, Rivera, & Ceballos, 2017) | (Boluarte, 2014) |
|----------------------------|------|-------|------------------|-----------------------------------|------------------|
| | | | n=93 | n=454 | n=88 |
| | | | Factor 1 | Factor 1 | Factor 1 |
| SL 1 | 3,86 | 1,049 | 0,696 | 0,605 | 0,62 |
| SL 2 | 4,18 | 0,846 | 0,668 | 0,659 | 0,64 |
| SL 3 | 4,11 | 0,827 | 0,494 | 0,608 | 0,61 |
| SL 4 | 3,65 | 1,139 | 0,586 | 0,766 | 0,67 |
| SL 5 | 4,30 | 0,894 | 0,656 | 0,746 | 0,71 |
| SL 6 | 4,41 | 0,888 | 0,530 | 0,789 | 0,70 |
| SL 7 | 3,44 | 1,521 | 0,594 | 0,665 | 0,47 |
| SL 8 | 4,39 | 0,821 | 0,538 | 0,801 | 0,60 |
| SL 9 | 3,91 | 1,148 | 0,725 | 0,851 | 0,68 |
| SL 10 | 3,90 | 1,043 | 0,563 | 0,792 | 0,58 |
| SL 11 | 3,59 | 1,086 | 0,618 | 0,803 | 0,44 |
| SL 12 | 4,35 | 1,404 | 0,583 | 0,775 | 0,69 |
| SL 13 | 4,13 | 0,837 | 0,745 | 0,711 | 0,32 |
| SL 14 | 4,20 | 0,904 | 0,679 | 0,783 | 0,47 |
| SL 15 | 4,49 | 1,239 | 0,704 | 0,656 | 0,11 |
| Alpha de Cronbach | | | $\alpha=0,883$ | $\alpha=0,945$ | $\alpha=0,86$ |
| Varianza total explicada % | | | 39.66% | 54.64% | 37,20% |

Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados se compararon con la validación del instrumento propuesta por Boluarte (2014) y Arias, Rivera & Ceballos (2017) con la solución de un solo factor considerando que el instrumento funciona mejor como un constructo de una sola dimensión (ver tabla 3) ya que el modelo se adecúa a la propuesta hecha por ambos autores en cuanto a la carga factorial de los ítems, confiabilidad ($\alpha=0.88$) y varianza total (39.66%) Los resultados obtenidos por el AFE demuestran que las cargas factoriales en el modelo unidimensional son similares al que propuso Arias, et. al., (2017) y Boluarte (2014), teniendo mayor similitud con el segundo en cuanto a adecuación y tamaño muestral, considerando también que en el presente estudio $n=94$ elementos y en la investigación de Boluarte (2014) $n=88$ elementos con fiabilidad de Alpha de Cronbach mayor a 0.85 en ambos. Para el análisis descriptivo de las variables, primero se hizo la prueba de normalidad en las variables sociodemográficas a través de Kolmogorov-Smirnov para datos mayores a 50 ($p<0,05$), (ver tabla 3).

Tabla 3. Descripción de las variables y prueba de normalidad ($p < 0,05$).

| Variables | N (%) | N (%) | N (%) | N (%) | N (%) | N (%) | N (%) | χ^2 | gl | p |
|--------------------|---------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|----------|----|------------|
| Edad | 18-25 14,9% | 26-30 9,6% | 31-35 20,2% | 36-40 116,0% | 41-45 19,1% | 46-50 9,6% | 51-60 9,6% | 0,125 | 93 | 0,001 * |
| Sexo | Hombre 63,8% | Mujer 35,1% | | | | | | 0,415 | 93 | 0,000 * |
| Antigüedad en años | Menor a 1 34% | 1 a 2 19,1% | 2 a 3 18,1% | 3 a 4 9,6% | 4 a 5 10,6% | 5 a 10 4,3% | Mayor a 10 3,2% | 0,194 | 93 | 0,000 * |
| Área laboral | Obra 45,7% | Administración 33% | Ventas 10,6% | Seguridad 7,4% | Almacén 2,1% | | | 0,311 | 93 | 0,000 * |
| Puesto | Coordinador 9,6% | Gerente 3,2% | Jefe 11,7% | Residente 3,2% | Asesor 5,3% | Auxiliar 56,4% | Recepcionista 3,2% | 0,320 | 93 | 0,000 * |
| | Llavero 1,1% | Operador 4,3% | Intendente 1,1% | | | | | | | |

Nota: * $p < 0,05$

Fuente: Elaboración propia.

Dados los resultados, se considera que los datos no tienen una distribución normal porque $p < 0,05$ ($p = 0,001$), (ver tabla 3). Por tal motivo la prueba de correlación se realizó con el coeficiente de correlación de Spearman que es una prueba no paramétrica. Las correlaciones se analizaron con las variables de edad, sexo, puesto, área laboral, resiliencia y satisfacción laboral (ver tabla 4).

Tabla 4. Matriz de correlaciones entre las variables resiliencia, satisfacción laboral, edad, sexo, puesto y antigüedad (de -1 a 1; $p < 0,05$).

| Rho de Spearman | Satisfacción laboral | Resiliencia | Edad | Sexo | Puesto | Área | Antigüedad |
|----------------------|--|-------------------|--------------|--------------|-----------------|---------------|-----------------|
| Satisfacción laboral | Rho 1,000 p 0,000 - | **0,403 0,000 | .171 .088 | .179 .075 | **-.285 .004 | -.162 .107 | .142 .160 |
| Resiliencia | Rho **0,403 P 0,000 | 1,000 - | .164 .103 | .093 .356 | **-.278 .005 | .050 .618 | **0,234 .019 |

**Significancia de $p < 0,05$ con nivel de 95% de confianza

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 se muestran las correlaciones entre las variables de estudio y variables sociodemográficas. Se considera que el coeficiente de correlación con valores de 0 a 0,25 es nula, de 0,26 a 0,50 se considera débil, de 0,51 a 0,75 está entre moderada y fuerte y de 0,76 a 1,00 se encuentra entre fuerte y perfecta (Martínez-Ortega, Tuya-Pendás, Martínez-Ortega, Pérez-Abreu, & Cánovas, 2009).

Las variables resiliencia y satisfacción laboral sí se correlacionaron significativamente con $p < 0,05$ y $r = 0,403$, lo que apunta a que el desempeño de estas dos variables en los trabajadores se modifica a la par, es decir, los trabajadores que son más resilientes también tienen mayor probabilidad de ser trabajadores más satisfechos. La variable de antigüedad únicamente se correlacionó significativamente con resiliencia ($r = 0,234$ y $p = 0,019$), por lo que se puede afirmar que las personas con niveles de resiliencia mayor son aquellas que también presentan mayor antigüedad laborando en la empresa. El puesto de trabajo se correlacionó de forma negativa con las variables de resiliencia y satisfacción laboral, por lo que se podría decir que se direccionan de manera contraria.

En la tabla 5 se compararon los resultados obtenidos en el estudio de correlación con el trabajo de otros autores. La investigación realizada a profesores (Díaz & Barra-Almagiá, 2017), en la cual se comparan la escala de resiliencia SV-RES (Saavedra-Guajardo & Villalta-Paucar, 2008) que cuenta con 60 ítems validada con un Alpha de Cronbach de $\alpha = 0,92$ en la prueba original y la escala de satisfacción laboral ESL-VP (Anaya-Nieto & Suárez, 2007) de 32 ítems validada con $\alpha = 0,96$. Otro trabajo en enfermeras que estaban al cuidado de pacientes con Alzheimer (Human-Grijalva, 2018) en donde se compara la escala de Wagnild y Young (1993) ER compuesta por 25 ítems validada con $\alpha = 0,96$ en el estudio original y el cuestionario de satisfacción laboral del personal validado por el Ministerio de Salud Peruano validado (2014) con $\alpha = 0,980$.

Tabla 5. Coeficientes de correlación entre resiliencia y satisfacción laboral en otras investigaciones

| | Presente estudio N=93 | | (Díaz & Barra-Almagiá, 2017) N=119 | | (Human-Grijalva, 2018) N=36 | |
|----------------------|--------------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Resiliencia | Satisfacción laboral | Resiliencia | Satisfacción laboral | Resiliencia | Satisfacción laboral |
| Resiliencia | - | R= 0,403 P=0,001 | - | R= 0,43 P<0,01 | - | R= 0,820 P=0,001 |
| Satisfacción laboral | R= 0,403 P=0,001 | - | R= 0,43 P<0,01 | - | R= 0,820 P=0,001 | - |

Fuente: Elaboración propia.

El estudio propuesto por Díaz y Barra-Almagiá (2017) afirmó que aquellos trabajadores que mostraban mayor nivel de resiliencia o que tenían mayor antigüedad laborando presentan mayor probabilidad de tener mejor satisfacción laboral que aquellos en los que el nivel de resiliencia fuera menor al igual que la antigüedad. En la investigación de Human-Grijalva (2018) se concluyó que el grupo de enfermería que presentaba mayor resiliencia también coincidía con las que presentaban mayor puntuación con satisfacción laboral. Por último, se estimaron los niveles de resiliencia y satisfacción de

manera general calculando los percentiles P_{33} y P_{66} y así saber si la media obtenida de los datos se considera en un nivel alto, medio o bajo.

Tabla 6. Calificaciones obtenidas en la escala de resiliencia y en la escala general de satisfacción laboral.

| VARIABLES (N=94) | M | DT | P ₃₃ | P ₆₆ | Calif. Máx. Obtenida | Calif. Mín. Obtenida |
|----------------------|-------|-------|-----------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| Resiliencia | 32,23 | 4,952 | 31 | 35 | 40 | 3 |
| Satisfacción laboral | 60,92 | 9,817 | 58 | 64 | 90 | 21 |

Resiliencia: $M < 31$ es baja; $36 \geq M \geq 31$ es media; $M > 35$ es alta
 Satisfacción laboral: $M < 58$ es baja; $64 \geq M \geq 58$ es media; $M > 64$ es alta

Fuente: Elaboración propia.

Los niveles de resiliencia en la muestra de trabajadores de la constructora muestran niveles medios, ya que la media de las calificaciones fue de $M=32,23$ ($DT=4,95$), mientras la calificación mínima obtenida fue de 3 puntos y la máxima de 21 puntos y el nivel de satisfacción laboral de los individuos encuestados muestra niveles medios con respecto a las medidas de posición P_{33} y P_{66} ($M=6,092$, $DT=9,87$).

6. Conclusiones.

La correlación estudiada entre resiliencia y satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora presenta significancia con valores de $p < 0,05$ se demostró que sí existe correlación positiva y significativa entre ambas variables, lo que indica que las características que posee una de estas variables, permite que la otra se desempeñe de manera armónica, es decir, los trabajadores que se tienen características resilientes destacadas, son quienes se encuentran mayormente satisfechos con el trabajo. Estos resultados coinciden con investigaciones realizadas a cerca de la constante relación entre la satisfacción que posee un individuo laboralmente hablando y la capacidad de enfrentar diferentes retos y superar situaciones complicadas con mejores resultados.

La constructora en la que se realizó el levantamiento de datos cuenta con personal capacitado para mejorar el afrontamiento a la actual pandemia, sin embargo, se tendría que reforzar con técnicas que les posibilite a los trabajadores afrontar los retos empresariales, familiares y de salud; con técnicas de manejo de estrés y concentración bajo este mismo, los niveles resiliencia se podrían mejorar. En temas de satisfacción laboral reforzar el reconocimiento por los logros obtenidos mejorarían el nivel en cada área, ya que las calificaciones obtenidas demostraron que esta parte no se tenía cubierta.

Referencias bibliográficas.

- Anaya-Nieto, D., & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria: un estudio de ámbito nacional. *Revista de educación* 344, 217-243.
- Arias, W. L., Rivera, R., & Ceballos, K. D. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra mulocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones. Revista de Avances en Psicología*, 3(2), 79-85.

- Bellido-Medina, R. S., Morales-Palao, B., Gamarra-Castellanos, M. E., & Calizaya-López, J. M. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa, 25(108), 04-11.
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80-84.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L. E., Wesseley, S., & Greenberg, N. (2020). El impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirlo: revisión rápida de la evidencia. *The Lancet*, 912-920.
- Cassidy, S. (2016). Escala de resiliencia académica (ARS-30): una nueva medida de construcción multidimensional. *Frontiers in Psychology*, 1787.
- Castagnola S, C. G., Cotrina, J. C., & Aguinaga V, D. (2021). La resiliencia como factor fundamental en tiempos de COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).
- Cejudo, J., López-Delgado, M., & Rubio, M. (2015). Inteligencia emocional y resiliencia: su influencia en la. *The UB Journal of Psychology*, 51-57.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 73-82.
- Díaz, C., & Barra-Almagiá, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos*, 46(1), 75-86.
- Espinosa Ferro, Y., Mesa Trujillo, D., Díaz Castro, Y., Caraballo García, L., & Mesa Landín, M. Á. (2020). Estudio del impacto psicológico de la COVID-19 en estudiantes de ciencias médicas, Los Palacios. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(Supl.1).
- Guardado López, S. C., Martínez Flores, J., & Tapia Torres, D. E. (2020). COVID-19 en México: repercusiones y retos del factor humano, financiero y fiscal. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4(2), 5-32.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más, ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 13-22.
- Hoge, E. A., Austin, E. A., & Pollack, M. H. (2007). Resilience: Research evidence and conceptual considerations for posttraumatic stress disorder. *Depression and Anxiety*, 24, 139-152.
- Huamani, L. R., & Mamani, J. V. (2017). Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico E.H.R.H.D.E. Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2735/ENShuhulr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Human-Grijalva, N. A. (2018). Nivel de satisfacción laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencias, Hospital el Carmen Huancayo. Huancayo.
- Lopes, V., & Martins, M. D. (2011). Validação Fatorial da Escala de Resiliência de Connor-Davidson (Cd-Risc-10) para Brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(2), 36-50.
- Martínez-Ortega, R. M., Tuya-Pendás, L. C., Martínez-Ortega, M., Pérez-Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. *Revista habanera de ciencias médicas*, 8(2).
- MINSA. (2014). Encuesta de satisfacción del personal de salud 2014. Identificación estándar de dato en salud N°007.
- Morgan, J. (2016). La resiliencia y su relación con el desempeño laboral. *Revista Fidélitas*, 11-22.

- Navarro, E., Linares, C., & Montaña, A. (2010). Factores de satisfacción laboral. *Revista de la construcción*, 9(1), 4-16.
- Notario-Pacheco, B., Solera-Martínez, M., Serrano-Parra, M. D., Bartolomé-Gutiérrez, R., García-Campayo, J., & Martínez-Vizcaíno, V. (2011). Fiabilidad y validez de la versión en español de la Escala de Resiliencia Connor-Davidson de 10 ítems (CD-RISC de 10 ítems) en adultos jóvenes. *Resultados de vida con calidad de salud*, 9(1), 1-6.
- Nyaupane, G. P., Prayag, G., Godwyll, J., & White, D. (2020). Toward a resilient organization: analysis of. *Journal of Sustainable Tourism*, 1-20.
- OIT. (2020). *El trabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2020*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Oviedo-Amaro, Y., & Marrero-Santos, M. D. (2020). La resiliencia organizacional, un constructo para empoderar empresas. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 66-72.
- Padilla, J. A. (2018). Correlación de Pearson, Spearman, tamaño del efecto, potencia estadística, formato APA [Archivo de video]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=VnNbVVON4qo&t=2750s>
- Palomeque-Camba, M., & Parrales-Alvarado, M. Y. (2020). La resiliencia y satisfacción laboral de docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 61, 303-317.
- Paredes, P., Alemán, A., & Castro, T. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-25. <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>
- Pérez-Bilbao, J., & Fidalgo-Vega, M. (2010). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.
- Pérez-Mayo, A. R., & Roque Nieto, N. (2020). Resilience in Covid-19 Times - Is There a Plan B for the Future? A State of Art. *European Journal of Social Sciences*, 3(2), 90-112.
- Prado, F., & Castro, A. (2020). ¿Cómo ha impactado la crisis del Covid-19 a la reputación de las empresas en México? *Forbes*.
- Reeves, M., Lang, N., & Carlsson-Szlezak, P. (2020). Lead your business through the coronavirus crisis. *Harvard Business Review*, 2-7.
- Ribot Reyes, V. D., Chang Paredes, N., & González Castillo, A. L. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera e Ciencias Médicas*, 19(Supl): e3307.
- Rutter, M. (1993). Resilience: Some conceptual considerations. *Journal of Adolescent Health*, 14(8), 626-631.
- Saavedra-Guajardo, E., & Villalta-Paucar, M. (2008). Medición de las características resilientes, un estudio comparativo en personas entre 15 y 65 años. *Liberabit*, 14, 31-40.
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administración de Empresas*, 54(5), 537-547.

- Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., & Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos. *Journal of Psychopathology and Clinical Psychology*, 1-22.
- Serrano-Parra, M. D., Garrido Abejar, M., Notario-Pacheco, B., Bartolomé-Gutiérrez, R., Solera-Martínez, M., & Martínez-Vizcaino, V. (2012). Validity of the Connor Davidson Resilience scale (CD-RISC) in people from 60-to-75 years old. *International Journal of Psychological Research*, 49-57.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development a psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165-177.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Westover, J. H., & Taylor, J. (2009). International differences in job satisfaction. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(8), 811-828.
- Yang, J., Tang, S., & Zhou, Y. (2017). Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: el efecto mediador de la afectividad positiva. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XXVI(II), 194-201.
- Ye, Z. J., Liang, M. Z., Li, P. F., Sun, Z., Chen, P., Hu, G. Y., y otros. (2018). Nuevo instrumento de resiliencia para pacientes con cáncer. *Quality of life Research*, 355-365.