

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**COMPROMISO LABORAL, SENTIDO DE COHERENCIA Y  
RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE  
SALUD**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO  
DE BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**JORGE ANTONIO GÓMEZ CUEVA**

**ASESORA**

**PATRICIA MARTÍNEZ URIBE**

**Lima - 2019**

## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre compromiso laboral con el sentido de coherencia y la resiliencia en el personal de salud de un hospital de Lima. El estudio se realizó en un grupo de 94 trabajadores del área de farmacia cuyas edades oscilan entre 22 y 65 años. Los instrumentos usados fueron la escala abreviada de Compromiso Laboral Utrecht (UWES-9), la versión corta del cuestionario de Sentido de Coherencia (SOC-13) y la escala de resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC 10). Asimismo, se analizan algunas variables sociodemográficas y laborales. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el compromiso laboral y sus tres áreas con el sentido de coherencia y la resiliencia.

Palabras clave: Compromiso laboral, sentido de coherencia, resiliencia

## **Abstract**

This research aims to establish the relationship between Work Engagement with Sense of Coherence and Resilience with health workers in a hospital in Lima. The study was conducted in a group of 94 pharmacy workers whose ages range between 22 and 65 years. The instruments used were the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), the short version of the sense of coherence scale (SOC-13) and the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC 10). It also analyzed some sociodemographic and labor variables. The results showed a positive and significant correlation between work engagement and its three areas with sense of coherence and resilience.

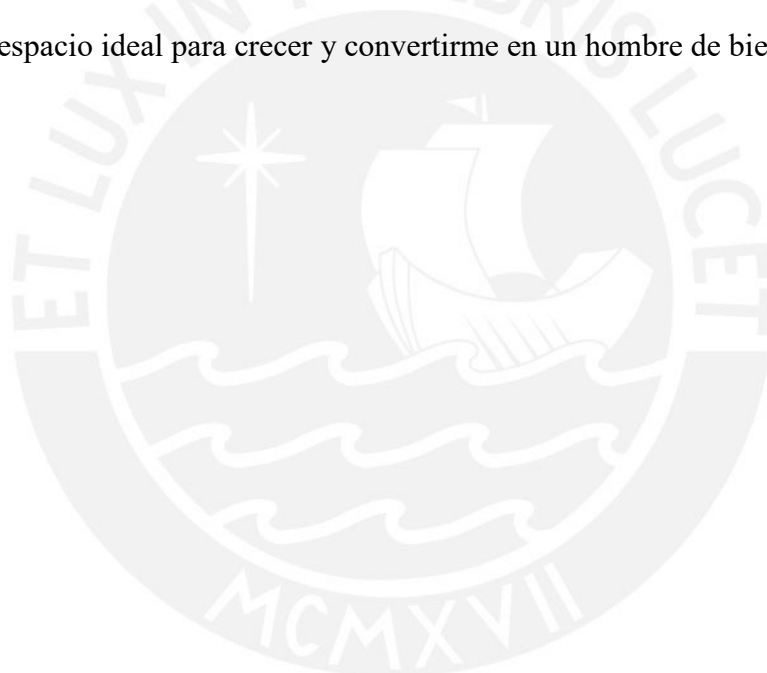
Key words: Work engagement, sense of coherence, resilience

## **Agradecimientos**

A mi madre y a mi padre quienes confiaron siempre en mí y me brindaron su apoyo incondicional en este largo camino de formación profesional. A mi hermano quien me brindó sus consejos y palabras de aliento. Y a toda mi familia que de alguna u otra forma contribuyó a que siguiera adelante.

A mi asesora, la Doctora Patricia Martínez, por su paciencia, su interés y su constante apoyo para que pueda lograr mis objetivos.

A mis compañeros de carrera y a la Pontificia Universidad Católica del Perú ya que me brindaron un espacio ideal para crecer y convertirme en un hombre de bien.



## Tabla de contenidos

Introducción	1
Método	7
Participantes	7
Medición	8
Análisis de datos	12
Resultados	13
Discusión	15
Referencias bibliográficas	20
Apéndices	26
Apéndice A: Consentimiento informado	27
Apéndice B: Ficha de datos sociodemográficos	28
Apéndice C: Confiabilidades	29

## Introducción

Un sistema de salud estable y productivo es de vital importancia para el bienestar de la población de cualquier país (Vandercolff y Rothman, 2009). Para alcanzar dicho propósito, la adecuada administración del capital humano es un factor clave y determinante (Hojjat, Ali, & Mehrnaz; 2017). En ese sentido, se ha demostrado que, en el ámbito del cuidado de la salud, los trabajadores que demuestran un mejor desempeño laboral y que son capaces de brindar un mejor servicio y cuidado al paciente son los que presentan un mayor nivel de compromiso laboral (Gibbons y Schutt, 2010; Rich, Lepine y Crawford, 2010; Lowe, 2012). Adicionalmente, se han hallado otros efectos positivos derivados de contar con trabajadores comprometidos, como mayores niveles de retención; menores niveles de ausentismo; mayor satisfacción laboral, orgullo, entusiasmo, productividad y creatividad en el trabajo (Lowe, 2012; Macey y Schneider 2008; Patrick y Mukherjee, 2018).

Sin embargo, la promoción del desarrollo del compromiso laboral es escaso. Según un estudio sobre tendencias globales del capital humano se halló que el 87% de líderes de recursos humanos considera que la falta de compromiso laboral de los colaboradores es el principal problema que afrontan las organizaciones a nivel mundial. En el caso del Perú, el 50% de ejecutivos considera que la falta de compromiso es un problema muy importante y el 60% confesó no disponer de un programa adecuado para la medición y el desarrollo del compromiso laboral (Deloitte, 2015). El problema se agrava si se compara al sector público con el privado, debido a que las organizaciones del Estado, tales como los hospitales nacionales, muestran menos interés en desarrollar este compromiso en su personal (Arbaiza, 2017). Debido a las evidencias mostradas, existe un interés por parte de organizaciones de toda índole en investigar, desarrollar e

implementar planes para incrementar el compromiso en sus colaboradores (Schaufeli & Salanova, 2007).

El compromiso laboral tiene múltiples definiciones que varían dependiendo de los investigadores, las organizaciones y los países desde donde se proponen. Una de las definiciones más difundidas es la de Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) quienes consideran que el compromiso y el burnout son dos polos opuestos de un mismo constructo. En ese sentido, plantean que el burnout significa agotamiento, cinismo y baja eficacia profesional, mientras que el compromiso se caracteriza por energía, involucramiento y eficacia profesional. Esto implica que la presencia de uno supone la ausencia del otro. Más adelante, Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2002) plantean que el compromiso es un concepto independiente del burnout. Estos autores lo definen como un estado mental positivo y de satisfacción con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor hace referencia a altos niveles de energía y resiliencia mental durante la jornada laboral, voluntad de invertir en el trabajo y persistencia en situaciones adversas. La dedicación implica estar fuertemente motivado en el trabajo y experimentar un sentido de orgullo, entusiasmo, inspiración, desafío y significancia. Por último, el componente de absorción supone estar completamente concentrado e inmerso en el trabajo, con dificultad para despegarse de él y con la percepción de que el tiempo transcurre ligeramente. Para la presente investigación se usará la definición propuesta por Schaufeli y colaboradores debido que es ampliamente aceptada por la comunidad científica.

Las investigaciones sobre compromiso laboral han asociado este constructo a diversas variables, como la autoconsciencia (May, Gilson, Harter; 2004), el neuroticismo, la extraversión (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli; 2006), la autoeficacia, la autoestima, el optimismo (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti &

Schaufeli; 2009), la responsabilidad, las emociones positivas (Christian., Garza & Slaughter; 2011) y la espiritualidad (Roof, 2015). Entre ellas cobra especial relevancia el estudio de la resiliencia y el sentido de coherencia debido a que, dentro del modelo de demandas y recursos laborales (JD-R), ambos son considerados como recursos personales (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007; Mittelmark & Bauer, 2017).

El modelo JD-R fue inicialmente desarrollado para explicar el burnout, y posteriormente se amplió su alcance para explicar también el concepto de compromiso (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli; 2001). Desde este marco se plantea que un empleo tiene dos características principales. Por un lado, los *recursos laborales* que son los aspectos físicos, sociales u organizativos del trabajo valorados positivamente y que son funcionales para lograr los objetivos del puesto laboral, reducir las demandas de trabajo o estimular el crecimiento y desarrollo personal (Schaufeli & Taris, 2014). Y por otro lado, las *demandas laborales* que son los aspectos físicos, sociales u organizativos del trabajo valorados negativamente que requieren un esfuerzo físico o psicológico sostenido y, por lo tanto, están asociados con ciertos costos fisiológicos y psicológicos (Bakker & Demerouti, 2007). Se ha demostrado a través de varias investigaciones que los recursos personales cumplen un rol mediador entre los recursos laborales y el incremento del compromiso laboral (Tziner, Rabenu, Radomski, & Belkin, 2015; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Es por este motivo que resulta relevante estudiar si el sentido de coherencia y la resiliencia, al ser considerados recursos personales, tienen efectivamente una relación con el compromiso laboral.

El sentido de coherencia descrito por el sociólogo Israelí Aaron Antonovsky propone una nueva mirada de los mecanismos que subyacen a la enfermedad (patogénesis) y, en cambio, se enfoca en identificar los factores relacionados a la salud (Antonovsky; 1979) A partir de esta nueva perspectiva, surge el constructo que se

define como la orientación global que expresa hasta qué punto una persona tiene un sentimiento de confianza generalizado, perdurable y dinámico. Este constructo tiene tres componentes. La comprensibilidad que es la habilidad de clasificar la información del entorno y darle un significado cognitivo a los estímulos que derivan de recursos internos y externos. La manejabilidad que describe qué tan capaz y que recursos necesita la persona para hacer frente a situaciones difíciles. Y la significancia que es la habilidad para dar un significado emocional a cada situación. Este último componente ayuda a las personas a estar motivadas y a considerar que las situaciones altamente estresantes son interesantes y retadoras (Antonovsky; 1987).

Garrosa, et al. (2014) estudiaron la relación entre sentido de coherencia y compromiso laboral en una muestra de voluntarios españoles que trabajaban en una asociación que brinda ayuda a personas que padecen de cáncer. Entre sus resultados encontraron que el sentido de coherencia cumplía un rol mediador entre la reevaluación cognitiva y el compromiso laboral. Asimismo; Vogt, et al (2016) realizaron un estudio longitudinal en el cual analizaron la relación entre el sentido de coherencia y el compromiso con una población de trabajadores de diversos sectores económicos de Alemania y demostraron que los recursos personales predicen un mayor nivel de sentido de coherencia, y que éste a su vez predice mayor compromiso laboral. De ello se deduce que proporcionar a los empleados control, claridad de roles, apoyo social y oportunidades de desarrollo les ayuda a construir un sentido de coherencia, lo que hace más probable que, con el tiempo, muestren vigor, dedicación y concentración en su trabajo. Por otro lado, Mitonga y Hlongwane (2017) llevaron a cabo un estudio sobre el efecto que tiene el sentido de coherencia de los trabajadores sobre el estilo de liderazgo y el compromiso laboral. El estudio fue llevado a cabo con empleados del sector manufacturero de la República del Congo. Entre sus conclusiones señalan que el sentido



de coherencia tiene un efecto sobre el compromiso laboral debido a que los empleados con un sentido de coherencia alto pueden percibir que el mundo es predecible, organizado y ordenado; dando como resultado un logro de metas de trabajo superior al de empleados con un sentido de coherencia más bajo.

En relación a la resiliencia existen múltiples definiciones. Windle, Bennert y Noyes (2011) la definen como un proceso dinámico en el cual una persona desarrolla habilidades adaptativas a pesar de experimentar situaciones adversas. En tal sentido, es una medida de la habilidad de un individuo para lidiar con el estrés. Por otro lado, Burns y Anstey (2010) señalan que las personas resilientes comparten ciertas características, aceptan la realidad, tienen la habilidad de adaptarse a cambios significativos y creen que la vida tiene un propósito. Asimismo, Connor y Davidson (2003) plantean que la resiliencia es una capacidad personal que permite al individuo tener éxito frente a las situaciones adversas y protegerse de escenarios estresantes (Crespo, Fernández & Soberón, 2014). Para determinar las características de una persona resiliente se basaron en las propuestas de Kobasa (1979), Rutter (1985) y Lyons (1991) según las cuales este tipo de personas se caracterizan por interpretar el estrés como una oportunidad o un reto, involucrarse, reconocer sus límites sobre el control, comprometerse a apoyar a los demás, establecer vínculos seguros y cercanos con los otros, tener objetivos personales y colectivos, ser autoeficaces, manejar un sentido realista de las opciones, tener sentido del humor, tener un enfoque orientado hacia la acción, tener paciencia, tener tolerancia a los resultados negativos, ser capaces de adaptarse al cambio, ser optimistas y tener fe.

Villavicencio, et al (2014) en un estudio, donde analizaron la relación entre sentido de coherencia y compromiso laboral, llevado a cabo en la ciudad de México con trabajadores de entidades públicas y privadas, llegaron a la conclusión de que la resiliencia influye positivamente en los niveles de compromiso laboral y disminuye el

burnout. Asimismo, Wang, et al (2017) realizaron un estudio sobre el sentido de coherencia y su influencia en el compromiso laboral y el liderazgo transformacional en una población de trabajadores de una empresa de telecomunicaciones del sudeste de China. Ellos llegaron a demostrar que la resiliencia actúa a través del afecto positivo para incrementar el compromiso laboral. Esto implicaría que existe una influencia significativa de la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la capacidad de recuperación en el compromiso laboral de los empleados. Por otro lado; Aditya, et al (2018) condujeron un estudio sobre el sentido de coherencia, el compromiso laboral y el rol mediador del apoyo organizacional percibido con docentes de instituciones de educación superior de Indonesia. La conclusión a la que llegaron fue que existe una influencia significativa de la resiliencia en el compromiso laboral de los profesores.

Por otro lado, Derbis y Jasinski (2018) analizaron la relación entre el compromiso laboral con el sentido de coherencia y la resiliencia en gerentes y altos mandos de corporaciones internacionales que operaban en Polonia. En este estudio, confirmaron que tanto el sentido de coherencia como la resiliencia tienen un efecto positivo y directo en el nivel de compromiso.

Se ha demostrado que desarrollar el compromiso laboral en los trabajadores de cualquier organización resulta beneficioso tanto para el empleado como para la organización donde se desenvuelve ya que tiene múltiples efectos positivos en su bienestar, su desempeño y en su relación con las personas con las que interactúa (Macey y Schneider 2008; Patrick y Mukherjee, 2018). De hecho, actualmente cada vez más organizaciones, entre las cuales también se encuentran los centros de salud, adoptan como uno de sus objetivos estratégicos incrementar el nivel de compromiso laboral en sus colaboradores. Esto debido a que los empleados con un elevado compromiso se involucran con sus funciones, se muestran satisfechos con sus labores y están dispuestos

a hacer un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos de la organización (Lowe, 2012). Asimismo, en la actualidad existe un mayor interés por investigar las implicancias teóricas y prácticas del compromiso laboral; sin embargo, las conclusiones a las que se arribe pueden ser diversas debido a las diferencias culturales (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Además, en el contexto peruano, los estudios al respecto son escasos y, en consecuencia, surge la oportunidad de analizar el compromiso laboral dentro del entorno local para contar con información que contribuya a nutrir el conocimiento sobre el tema en nuestro país.

Lo previamente expuesto da cuenta de la importancia de investigar el compromiso laboral y su asociación con otras variables, de modo que se pueda lograr incrementar este compromiso en los trabajadores. Por tal motivo, el objetivo general de este estudio fue analizar la relación entre el compromiso laboral con el sentido de coherencia y la resiliencia en un grupo de trabajadores de un hospital nacional de la ciudad de Lima. Como objetivo específico se propone analizar las posibles diferencias entre grupos de acuerdo a variables sociodemográficas y laborales.

## **Método**

### **Participantes**

Los participantes fueron 94 trabajadores, entre varones y mujeres (varones 38.3%, mujeres 61.7%), de un hospital nacional ubicado en la ciudad de Lima. Los participantes del estudio estuvieron conformados por personal asistencial perteneciente al área de farmacia. Entre ellos se encontraban digitadores, técnicos en farmacia y químicos farmacéuticos. Cabe indicar que todos ellos realizan labores vinculadas al trato directo con el público. El rango de edad osciló entre 22 y 65 años con una edad

promedio de 41 años. Es relevante señalar que estos trabajadores laboran en periodos de seis y/o doce horas en turnos diurnos o nocturnos. Cabe resaltar que se aplicaron las encuestas tanto a jefes como a empleados.

Para contactar a los participantes, el investigador se apersonó a su centro de labores al final de su jornada para solicitarles su participación en la investigación. Para tal fin, se les pidió que lean y firmen, en caso de que estén de acuerdo, un consentimiento informado en el que se detallan los objetivos de la investigación, los lineamientos éticos, y el carácter voluntario y anónimo de su participación.

## **Medición**

### **Compromiso laboral**

Para medir el compromiso laboral se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en su versión abreviada de 9 ítems (Schaufeli et al. 2006). Estos ítems se agrupan en tres subescalas que reflejan las dimensiones de Vigor, Dedicación y Absorción. Las opciones de respuesta se encuentran en una escala tipo likert de 7 puntos que va de 0 (nunca) a 6 (diariamente).

Se ha hallado evidencia de la validez y confiabilidad de este instrumento en diversos países. Para el contexto puertorriqueño, se llevó a cabo un análisis de las propiedades psicométricas de la UWES en la versión abreviada de la escala con trabajadores del sector privado. Los hallazgos evidenciaron que el modelo de tres factores presenta un buen ajuste. De igual forma, se halló que los valores alfa de Cronbach fluctuaron entre 0.8 y 0.92 (Rodríguez, Martínez & Sánchez; 2013).

En Argentina, también se realizó un estudio de las propiedades psicométricas del UWES-9 con trabajadores de distintos rubros. Se analizó su estructura factorial

mediante el análisis factorial confirmatorio y se halló un adecuado ajuste del modelo trifactorial. Del mismo modo, se hallaron coeficientes de confiabilidad que oscilaron entre .78 y .85. Asimismo, se halló validez empírica ya que se encontraron correlaciones significativas y positivas con la satisfacción laboral (Pujol & Arraigada, 2018).

En el contexto peruano, se realizó un análisis de validez de la escala UWES de las versiones de 15 y 9 ítems con docentes de educación básica. Para tal fin se realizaron análisis factoriales exploratorios y confirmatorios. El resultado confirmó la estructura tridimensional del constructo y se evidenció un mejor ajuste en la versión de 9 ítems. Asimismo, se encontró que los coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach se ubicaron entre .61 y .77 que supone un nivel de confiabilidad aceptable (Flores, Fernández, Juárez, Merino & Guimet; 2015).

Para la presente investigación, se obtuvo un alfa de Cronbach para la escala total de 0.88. En el caso de sus dimensiones, se obtuvo un alfa de 0.75 para vigor, 0.81 para dedicación y 0.77 para absorción. (Apéndice C).

### **Sentido de coherencia**

Para medir el sentido de coherencia se usó la versión corta del cuestionario de sentido de coherencia (SOC-13) (Eriksson & Lindstrom; 2005). Esta escala presenta tres componentes: Comprensibilidad, Manejabilidad y Significatividad; y las respuestas se evalúan en una escala likert de siete puntos.

Este instrumento se ha validado en diversos contextos. En Eslovenia, se realizó un análisis de las propiedades psicométricas del SOC-13. Se confirmó un adecuado ajuste de la estructura de tres factores. Asimismo, la confiabilidad fue aceptable ya que los alfas variaron entre .66 y .79 (Stern, Socan, Rener, Kukec & Zaletel; 2019).

En España, se realizó una validación con población adulta mayor a través de un análisis factorial exploratorio y se obtuvo una solución multifactorial que explicaba el 65,59% de la varianza total. La confiabilidad de la escala a nivel global fue alta con un alfa .80, mientras que la fiabilidad de los componentes fue relativamente baja con valores alfa que oscilaron entre .57 y .68. Además, se demostró que existía validez convergente ya que el SOC presentó correlaciones significativas con medidas autor referidas de salud física, calidad de vida y depresión (Virhuez, Martínez, Del Barrio & Lozano; 2007).

En el Perú, se realizó un análisis de las propiedades psicométricas del SOC-13 en estudiantes universitarios. A partir de un análisis factorial confirmatorio se halló que la solución de tres factores se ajustaba mejor a la población estudiada que la solución de un solo factor. Asimismo, la confiabilidad de la escala global alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de .80, y para las escalas entre .59 y .63. En relación a la validez de criterio, el SOC presentó una correlación significativa y positiva con los componentes de salud mental y física (Saravia, Iberico & Yearwood; 2015).

Para el presente estudio, se halló un alfa de Cronbach para la escala total de 0.75. Para sus dimensiones, se obtuvo un alfa de 0.23 para significatividad, 0.47 para manejabilidad y 0.51 para comprensibilidad. Por lo que no se usaron; solo se trabajó con el puntaje total de la escala (Apéndice C).

## **Resiliencia**

Para medir la resiliencia se utilizó el Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC 10) desarrollada originalmente por Connor y Davidson (2003) y adaptada al español por Notario, Solera, Serrano, Bartolomé, García y Martínez. (2011). Esta es

una escala que cuenta con 10 ítems y tiene un formato de respuesta tipo Likert con 5 opciones, de 0 a 4 puntos.

La validez y confiabilidad de este instrumento ha sido estudiada en múltiples contextos. En España, se realizó un análisis de las propiedades psicométricas de la versión española en una muestra multiocupacional. Se realizó un análisis factorial exploratorio que dio como resultado un solo factor que explicaba el 55.8% de la varianza total. Asimismo, se halló que contaba con una consistencia interna adecuada con un alfa de Cronbach de .87. También se analizó la validez divergente al asociar la resiliencia con el burnout, satisfacción laboral y salud psicológica. En todos los casos, las correlaciones evidenciaron el sentido teórico esperado (Soler, Meseguer & García; 2015).

En otro estudio en el mismo contexto español, se realizó un análisis de las propiedades psicométricas de este instrumento en estudiantes universitarios. El análisis factorial mostró la presencia de un solo factor. Además, se encontró que la confiabilidad del instrumento fue óptima con un alfa de cronbach de .86. Asimismo, se analizó la validez convergente y se encontró que las variables estrés percibido, depresión, ansiedad y vulnerabilidad al estrés obtuvieron una correlación negativa significativa con resiliencia. Mientras que las variables de autoeficacia, soporte social percibido y las tres dimensiones de fortaleza de personalidad (involucramiento, reto y control) presentaron una correlación positiva con la resiliencia (García, González, Robles, Padilla & Peralta; 2019).

En el caso de Colombia, se llevó a cabo el mismo análisis de propiedades psicométricas del instrumento en estudiantes universitarios. Se hizo un análisis factorial exploratorio que dio como resultado un solo factor que explicó el 41,139% del total de la varianza acumulada. Asimismo, se halló un buen nivel de confiabilidad ya que se

halló un alfa de Cronbach de .83 (Riveros, Bernal, Bohórquez, Vinaccia & Quiceno; 2017).

En la presente investigación, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.89 para la escala total (Apéndice C). Además, se utilizó una ficha sociodemográfica para recabar datos personales y laborales de los participantes como sexo, edad, estado civil, grado de instrucción, cantidad de hijos, cargo, tiempo de servicio en la institución y en el puesto, y nivel de satisfacción con el trabajo.

### **Análisis de datos**

Tras obtener la información de los cuestionarios, se ingresaron a una base de datos para analizarlos con el paquete estadístico SPSS en su versión 25. Además, se analizaron las confiabilidades de los instrumentos haciendo uso del coeficiente alfa de Cronbach. Asimismo, se realizó una prueba de normalidad de datos a través del coeficiente Kolmogorov-Smirnov y se analizó las asimetrías y curtosis para determinar la normalidad de los datos. Aquí se encontró que los datos no se alejaban significativamente de la normalidad, por lo que se usaron estadísticos paramétricos. Con el fin de estudiar los objetivos planteados en la investigación, se analizaron las relaciones entre los constructos mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Además, se estudiaron las diferencias de acuerdo a los datos sociodemográficos haciendo uso del estadístico t de student.



## Resultados

A partir de los análisis realizados, se presentan los resultados de este estudio. Se presenta en primer lugar, las correlaciones entre el compromiso y sus dimensiones con el sentido de coherencia y la resiliencia que corresponde al objetivo principal de este estudio. Aquí se puede observar que el compromiso laboral general y sus dimensiones de vigor y dedicación correlacionan positivamente con el sentido de coherencia; aunque, esta correlación tiene una magnitud pequeña. Asimismo, el compromiso laboral general y todas sus dimensiones correlacionaron positivamente con la resiliencia general. En este caso las magnitudes de las correlaciones fueron altas. (Tabla 1)

Tabla 1  
Correlaciones entre Compromiso Laboral, y Sentido de Coherencia y Resiliencia

	Sentido de Coherencia general	Resiliencia general
Compromiso laboral general	<b>.26*</b>	<b>.61**</b>
Vigor	<b>.29**</b>	<b>.47**</b>
Dedicación	<b>.30**</b>	<b>.59**</b>
Absorción	.12	<b>.52**</b>

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

En segundo lugar, se analizaron las correlaciones entre los constructos del estudio y datos sociodemográficos. Aquí se encontró que ni la edad, ni el tiempo de servicio se asociaban con ninguna de las variables del estudio. Asimismo, se encontró que el sentido de coherencia tenía una correlación positiva y pequeña con el grado de instrucción. Por otro lado, el compromiso laboral, el sentido de coherencia y la resiliencia correlacionaron positivamente con el nivel de satisfacción reportado por los participantes con el trabajo. Sin embargo, las magnitudes de las correlaciones difirieron.

Con sentido de coherencia la correlación fue pequeña; Con resiliencia, mediana; y con compromiso, grande. (Tabla 2)

Tabla 2  
Correlaciones entre Compromiso Laboral, Sentido de Coherencia y Resiliencia con datos sociodemográficos

	Grado de Instrucción	Nivel de satisfacción
Compromiso laboral	.05	<b>.53**</b>
Sentido de Coherencia	<b>.28**</b>	<b>.23*</b>
Resiliencia	.64	<b>.44**</b>

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

En tercer lugar, se analizaron las posibles diferencias entre grupos en función al rol que desempeñan en el trabajo; es decir, aquellos que ejercen un cargo directivo con personas a su cargo y aquellos que no. Se halló que solo existían diferencias en el compromiso laboral siendo este mayor en quienes desempeñan un rol directivo. (Tabla 3)

Tabla 3  
Compromiso laboral, sentido de coherencia y resiliencia según cargo directivo

	Cargo Directivo				t
	Directivo (n = 28)		No directivo (n = 66)		
	M	DE	M	DE	
Compromiso laboral	5.17	.55	4.85	.76	<b>2.30*</b>
Sentido de coherencia	5.51	.90	5.24	.78	1.44
Resiliencia	3.48	.36	3.34	.49	1.33

\*  $p < .05$ .

## Discusión

Se ha señalado inicialmente que el compromiso laboral es una variable psicológica que influye positivamente en muchos aspectos del ámbito laboral de los trabajadores tales como mejor desempeño laboral, mayor nivel de satisfacción laboral, mayor orgullo por las tareas realizadas, mayor nivel de entusiasmo, mayor productividad, entre otros (Lowe, 2012; Macey y Schneider 2008; Patrick y Mukherjee, 2018). Este hecho da cuenta de la importancia de fomentar el compromiso laboral entre los colaboradores tanto de empresas privadas como de instituciones del Estado (Schaufeli & Salanova, 2007).

Es por este motivo que se planteó como objetivo principal de este estudio analizar el compromiso laboral y las variables asociadas al mismo. En la presente investigación se decidió trabajar con el sentido de coherencia y la resiliencia bajo el supuesto de que estas dos variables están asociadas positivamente al compromiso laboral. Esto efectivamente se comprobó en base a los resultados previamente expuestos.

El compromiso laboral mostró una correlación positiva con el sentido de coherencia. Este resultado resulta similar al hallado por Garrosa, et al. (2014) quienes realizaron su estudio con jóvenes voluntarios de una asociación española que atiende a personas que padecen de cáncer y a sus familiares. Del mismo modo, Malagón (2015) realizó una investigación con enfermeras de centros sociosanitarios de Girona en España y halló resultados similares. Cabe resaltar que los casos descritos y la presente investigación toman como población a colaboradores ligados al ámbito hospitalario.

Esto resulta relevante debido a que en estos casos en particular en el que los trabajadores están ligados al sector salud, se encontró que las correlaciones son bajas y

que el sentido de coherencia no presenta correlación con la dimensión de absorción del compromiso laboral. Sin embargo, en los casos en los que los trabajadores pertenecen a sectores ajenos al de salud, las correlaciones halladas fueron medias o altas y además sí se halló correlación entre el sentido de coherencia y la dimensión de absorción, aunque esta tiende a ser baja. Vogt, et al (2016) realizaron un estudio con empleados de una amplia gama de ocupaciones ligadas a la construcción y manufactura y encontraron que el sentido de coherencia y la resiliencia presentaban correlaciones altas. Un resultado similar sucedió cuando Mitonga y Hlongwane (2017) realizaron un estudio con trabajadores de una empresa manufacturera, y Derbis y Jasiński (2018), con trabajadores independientes.

Por otro lado, la resiliencia evidenció una correlación positiva y grande con el compromiso laboral y con sus tres dimensiones. Este resultado es similar al hallado por Villavicencio, E., Jurado S., y Valencia A. (2014) quienes llevaron a cabo su investigación con trabajadores mexicanos. Asimismo, otros investigadores como Wang, Z., Li, C., y Li, X. (2017) en China; Aditya P., Muhamad Z., y Seger H. (2018) en Indonesia; y Derbis y Jasiński en Polonia (2018) encontraron que la resiliencia correlacionaba con el compromiso laboral de manera positiva. Esta correlación hallada aportaría positivamente a lo planteado en el modelo JD-R. Bajo este modelo de recursos y demandas laborales se sostiene que los recursos personales, en este caso la resiliencia, influyen de manera directa en el nivel de compromiso laboral.

En relación a las variables sociodemográficas, el resultado más saltante fue la correlación positiva entre el compromiso laboral, el sentido de coherencia y la resiliencia con el nivel de satisfacción laboral que manifestaron experimentar los trabajadores. Este resultado corrobora y aporta nueva evidencia a la amplia investigación previa que se ha realizado al respecto. May, et al (2004) mencionó que el

compromiso laboral estaba fuertemente asociado al bienestar en general y también en el trabajo. Asimismo, varios investigadores analizaron esta relación y concluyeron en que el compromiso se encontraba fuertemente asociado a la satisfacción laboral (Garg, K. Dar, I. & Mishra, M. (2017); Lu, Lu, Gursoy, and Neale (2016); Karanika M., Duncan P., & Griffiths (2015)).

Por otro lado, para el caso del sentido de coherencia también se tiene amplia bibliografía que reporta una fuerte relación con la satisfacción laboral (Strümpfer, D., & de Bruin, G. P. (2009); Ureña P., & Castro C. (2009)). Un hecho similar sucede con la resiliencia ya que existen estudios que comprueban que se encuentra relacionado con la satisfacción en el trabajo (Varshney, D., & Varshney, N. K. (2017); Sánchez, C. & Almagiá, E. (2017); Jiao Y., Siyuan T., & Wen Z. (2017)). El hecho de que el sentido de coherencia y la resiliencia se encuentren asociados a la satisfacción podría deberse a que ambos son recursos personales que dotan al trabajador de una capacidad para afrontar de mejor manera las demandas del entorno y por ende le simplifica las tareas y reducen la tensión y el estrés que suele generar el trabajo diario. En el caso del compromiso laboral, se entiende que un trabajador comprometido tiene la característica de sentirse motivado, entusiasmado y lleno de energía para realizar sus labores. Esto evidencia que una persona comprometida tiende a estar satisfecha y, del mismo modo, una persona satisfecha tiende a sentirse comprometida.

Otro resultado resaltante fue la correlación positiva entre sentido de coherencia y el grado de instrucción. Este hecho podría deberse a que el sentido de coherencia supone tener un desarrollo a nivel cognitivo para poder comprender y manejar las situaciones de una manera adecuada. En ese sentido, sería esperable que una persona mejor instruida puede haber desarrollado una capacidad superior para estructurar su realidad y manejar las situaciones adversas.

En la investigación también se contempló hacer un análisis diferenciado entre personal de la institución que tenga un cargo directivo con trabajadores a su mando y el personal subalterno. En este caso se halló que sí existía una diferencia en el nivel de compromiso laboral. El personal con cargos directivos tiende a ser más comprometido que los demás. Esto podría deberse a que la naturaleza de su cargo les exige un mayor nivel de responsabilidad por los resultados de la gestión y por su propio desempeño. Cada jefe de área deberá realizar un trabajo más arduo con el fin de alcanzar los objetivos trazados y también con el propósito de ser una figura a imitar por sus subordinados. Todo esto implicaría un mayor nivel de compromiso de parte del directivo. Además, por supuesto, de que también estaría asociado a un mayor nivel de remuneración.

Respecto a las limitaciones del estudio, los instrumentos funcionaron adecuadamente. Sin embargo, el hecho de que las pruebas hayan sido tomadas al final de la jornada laboral de los trabajadores pudo haber resultado perjudicial respecto a la calidad de las respuestas. Esto debido a que en dicho momento la mayoría se encontraba con cierto nivel de agotamiento físico y mental. En cuanto a las recomendaciones para futuros estudios en la misma línea de investigación, resultaría relevante realizar una investigación similar con trabajadores de otros ámbitos laborales y que ejerzan otras carreras distintas a las de salud. Esto con el objetivo de verificar si existe una diferencia en el compromiso laboral si se varían las características de la población. Asimismo, se plantea como una recomendación estudiar el compromiso asociado a otros recursos personales como el optimismo o la eficacia. Como se ha podido ver en base al presente estudio, el compromiso laboral reviste una importancia especial ya que es capaz de generar resultados positivos en la vida laboral. De ahí que seguir investigando el

compromiso laboral y variables asociadas a este constructo en el contexto peruano puede contribuir a nutrir el conocimiento respecto a este tema.



## Referencias

- Aditya P., Muhamad Z., & Seger H. (2018). The Influence of Self-Efficacy, Optimism, Hope and Resilience on Work Engagement: Role of Perceived Organizational Support as Mediator. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 7(1), 61-77
- Antonovsky A. (1979) *Health, Stress and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky A. (1987) *Unraveling the Mystery of Health*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Arbaiza, L. (2017, 6 de febrero) Conocimiento y habilidad: Compromiso laboral. *Diario oficial El Peruano*. Recuperado de: <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Burns, R.A., & Anstey, K.J. (2010). The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Testing the invariance of a uni-dimensional resilience measure that is independent of positive and negative affect. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 527-531.
- Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
- Connor, K., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Crespo, Fernández & Soberón (2014). Spanish Version of the CD-RISC Resilience Scale for Chronic Stress Situations. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*. 22(2) 219-238.
- Deloitte (2015) Tendencias globales en el capital humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *Deloitte University Press*. Reino Unido.
- Demerouti, E., Bakker, A. Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.



- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 209-222.
- Derbis & Jasiński. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. *Cogent Psychology*, (1).
- Eriksson M., Lindström B. (2005). Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: a systematic review. *J. Epidemiol. Community Heal.* 59, 460–466.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez A., Merino C. & Guimet, M. (2015). Entusiasmo Por El Trabajo (Engagement): Un Estudio De Validez en Profesionales De La Docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195–206.
- García, A., González, A., Robles, H., Padilla, L., & Peralta, I. (2019). Psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) in the Spanish population. *Anales de Psicología*, 35(1), 33–40.
- Garg, K., Dar, I. & Mishra, M. (2017). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. Vol. 20(1) 58–71
- Garrosa, E., Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jiménez, B., González, A., Fraca, M., & Meniz, M. J. (2014). Evaluación y predicción del work engagement en voluntarios: el papel del sentido de la coherencia y la reevaluación cognitiva. *Anales de Psicología*, 30(2), 530–540.
- Gibbons, J. & Schutt R. (2010) A Global Barometer for Measuring Employee Engagement. (Research Working Group Report No. 1460-09- RR). New York: Conference Board.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165-174.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268-279.
- Hojjat, V., Ali H., & Mehrnaz T. (2017). Effect of Human Resources Management on the Quality of Services Based on Hospital Accreditation. *Journal of Evidence Based Health Policy, Management & Economics*, (4), 211.

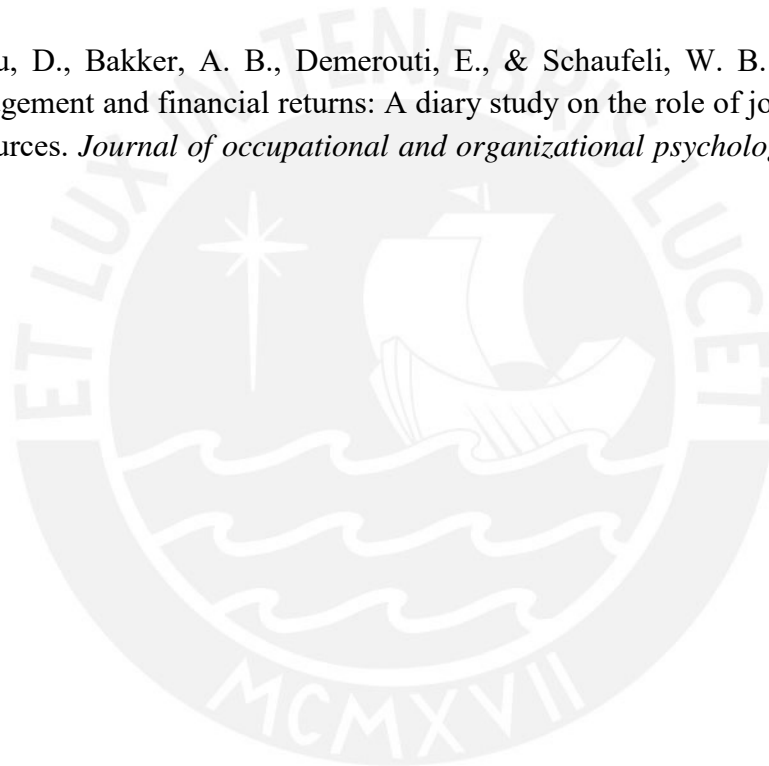
- Jiao Y., Siyuan T., & Wen Z. (2017). Resiliencia Psicológica Y Satisfacción Laboral De Enfermeros: El Efecto Mediador De La Afectividad Positiva. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 26(2), 194–201.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 1019-1033.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and individual differences*, 40(3), 521-532.
- Lowe, G. (2012) “How employee engagement matters for hospital performance” *Healthcare Quarterly* 15(2) 29-39.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28, 737-761.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Lyons, J. A. (1991). Strategies for assessing the potential for positive adjustment following trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 4, 93-111.
- Macey, W. & Schneider B. (2008) “The Meaning of Employee Engagement.” *Industrial and Organizational Psychology I*: 3–30.
- May, D.R. Gilson, R.L. and Harter, L.M. (2004) ‘The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work’, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77, pp11-37.

- Malagón, M. (2015) El sentido de coherencia y el compromiso laboral de las enfermeras en el ámbito sociosanitario de Girona (Tesis doctoral) *Universitat de Girona*. Girona, España.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.
- Mittelmark, M. B., & Bauer, G. F. (2017). The Meanings of Salutogenesis. *Handbook of Salutogenesis*, 7. 7-13.
- Mitonga-Monga, J., & Hlongwane, V. (2017). Effects of employees' sense of coherence on leadership style and work engagement. *Journal of Psychology in Africa*, 27(4), 351–355.
- Patrick, H. A., & Mukherjee, U. (2018). Work Engagement: A Cross Sectional Study of Employees in the Healthcare Sector. *Journal of Contemporary Management Research*, 12(1), 60–79.
- Pujol, L. & Arraigada, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, (2), 31.
- Rich, B., Lepine, J., & Crawford, E. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Riveros, F., Bernal, L., Bohórquez, D., Vinaccia, S., & Margarita, J. (2017). Análisis psicométrico del Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC 10) en población universitaria colombiana. *Psicología Desde El Caribe*, 34(3), 1–14.
- Rodríguez, Martínez & Sánchez (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255–1266.
- Roof, R. A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of business ethics*, 130(3), 585-599.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: protective factors and resistance to psychiatric disorder. *The British Journal of Psychiatry*, 147, 598-611.

- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Sánchez, C. & Almagiá, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. (Spanish). *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75–86.
- Saravia, J. C., Iberico, C., & Yearwood, K. (2014). Validation of sense of coherence (SOC) 13-item scale in a peruvian sample. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 35–44.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Utrecht university*, 3-60.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational & Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. En: S. Gilliland, D. Steiner & D. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management: Vol. 5. Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2014), “A critical review of the job demands-resources model: implications for improving work and health”, in Bauer, G. and Hämmig, O. (Eds), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, Springer, Dordrecht, pp. 43-68.
- Shauna L., Jan H., Andreas M., & Myriam V. (2018). Sense of Coherence and Stress-Related Resilience: Investigating the Mediating and Moderating Mechanisms in the Development of Resilience Following Stress or Adversity. *Frontiers in Psychiatry*.
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenbytt, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: The ISA engagement scale. *Human resource development international*, 15(5), 529-547.

- Soler Sánchez, M. I., Meseguer de Pedro, M., & García Izquierdo, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) en una muestra multiocupacional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 50(2), 159–166.
- Stern B., Socan G., Renner K., Kukec A., & Zaletel L. (2019). Validation of the Slovenian version of short sense of coherence questionnaire (SOC-13) in multiple sclerosis patients. *Slovenian Journal of Public Health*, (1), 31.
- Strümpfer, D. J. W., & de Bruin, G. P. (2009). Antonovsky's Sense of Coherence and Job Satisfaction: Meta-Analyses of South African Data. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 172–174.
- Sun, L. & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*. 9. 63. 10.5296/ijhrs.v9i1.14167.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 207–213.
- Ureña P., & Castro C. (2009). Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores (as) de colegios técnicos en la Dirección Regional de Heredia. *Revista Electronic@ Educare*, (1), 71.
- Vandercolff & Rothmann. (2009). Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, (1), e1. <https://doi.org/10.4102/sajip.v35i1.423>
- Varshney, D., & Varshney, N. K. (2017). The effect of resilience on performance and job satisfaction among construction managers in Saudi Arabia. *Global Business & Organizational Excellence*, 36(5), 36–45
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45–55.
- Virués, J., Martínez, P., del Barrio, L., & Lozano, M. (2007). Validación transcultural de la Escala de Sentido de Coherencia de Antonovsky (OLQ-13) en ancianos mayores de 70 años. *Medicina Clínica*, 128(13), 486–492.
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). Sense of coherence and the motivational process of the job-demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 194–207.

- Wang, Z., Li, C., & Li, X. (2017). Resilience, Leadership and Work Engagement: The Mediating Role of Positive Affect. *Social Indicators Research*, 132(2), 699–708.
- Wellins, R., & Concelman, K. (2005). Creating a culture for engagement. *Workforce performance solutions*, 4, 1-5.
- Windle, G., Bennert, K. M., & Noyes, J. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and Quality of Ufe Outcomes*, 9(8).
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 183-200.



**APÉNDICE A**  
**Consentimiento Informado**

La presente investigación es conducida por Jorge Antonio Gomez Cueva, estudiante de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, bajo la dirección de la Doctora Patricia Martínez. El objetivo de este estudio es analizar algunas variables laborales en relación a variables psicológicas.

Si usted desea participar del estudio se le pedirá completar un cuestionario y una ficha de datos. La información que brinde será anónima y utilizada únicamente para los fines de la investigación.

La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. Si tiene alguna duda durante su participación puede hacer las preguntas que considere pertinentes. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de alguna manera.

Si después de haber leído las condiciones del presente estudio está de acuerdo en participar, firme al final del documento

---

Firma del participante

---

Firma del estudiante

Lima, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019

**APÉNDICE B**  
**Ficha de datos sociodemográficos**

**Datos personales:**

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo:                    Masculino                     Femenino

Estado civil:

Casado     Soltero     Viudo     Divorciado     Conviviente

¿Tiene hijos?            Si                     No

¿Cuántos?                    \_\_\_\_\_

Grado de instrucción:

Técnico     Superior incompleto     Superior completo     Postgrado

**Datos Laborales:**

Institución donde labora: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Tiempo en la institución: \_\_\_\_\_

Tiempo en el cargo: \_\_\_\_\_

¿Tiene personas a su cargo?            Si                     No

¿Cuántos?                    \_\_\_\_\_

En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy bajo y 5 es muy alto complete los siguientes enunciados

Mi nivel de satisfacción con el trabajo es

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Mi nivel de satisfacción con la remuneración que recibo es

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



### APÉNDICE C Confiabilidades

Tabla 4  
Confiabilidad para la prueba de Compromiso Laboral UWES-9

Escala	Ítem	Correlación
UWES Total	1	.58
	2	.59
	3	.72
	4	.71
	5	.65
	6	.71
	7	.37
	8	.48
	9	.67
	<b>Alfa Total</b>	<b>.88</b>

Tabla 5  
Confiabilidad para las áreas de la prueba de Compromiso laboral UWES-9

Escala	Ítem	Correlación
Vigor	1	.56
	2	.54
	3	.62
	<b>Alfa</b>	<b>.75</b>
Dedicación	4	.71
	5	.68
	6	.61
	<b>Alfa</b>	<b>.81</b>
Absorción	7	.50
	8	.68
	9	.68
	<b>Alfa</b>	<b>.77</b>

Tabla 6  
Confiabilidad para la prueba de Sentido de Coherencia SOC-13

Escala	Ítem	Correlación
SOC Total	1	.34
	2	.41
	3	.43
	4	.18
	5	.42
	6	.34
	7	.37
	8	.39
	9	.46
	10	.38
	11	.30
	12	.40
	13	.35
	<b>Alfa Total</b>	<b>.75</b>

Tabla 7  
 Confiabilidad para las áreas de la prueba de Sentido de Coherencia SOC-13

Escala	Ítem	Correlación
Significatividad	1	.02
	4	.05
	7	.26
	12	.18
	<b>Alfa</b>	<b>.23</b>
Manejabilidad	3	.26
	5	.24
	10	.28
	13	.32
	<b>Alfa</b>	<b>.47</b>
Comprensibilidad	2	.17
	6	.32
	8	.37
	9	.23
	11	.31
	<b>Alfa</b>	<b>.51</b>

Tabla 8  
 Confiabilidad para la prueba de Resiliencia CD-RISC-10

Escala	Ítem	Correlación
CD-RISC Total	1	.68
	2	.68
	3	.56
	4	.74
	5	.58
	6	.64
	7	.58
	8	.56
	9	.57
	10	.69
	<b>Alfa Total</b>	<b>.89</b>