

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Título :RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA CONSTRUCTORA
PRIVADA DE LA CIUDAD DE
HUANCAYO 2021

Para Optar :Título Profesional de Psicólogo(a)

Autores : Br Edwin Paulo Marro Sedano

: Br .Lorena Inga Ñaupari

Asesores : Mg. Madeleine Emperatriz Paredes Gutarra

:Dra. Giannina Copelo Cristobal

Línea de Investigación institucional : Salud y gestión de la salud

Fecha de Inicio y Culminación : Mayo -Setiembre 2021

Huancayo – Perú

2021

DEDICATORIA

A mis padres por todo el apoyo a lo largo de todos estos años, a mis hermanos por su confianza en todos mis proyectos, a mis hijos que me motivan a ser mejor persona y profesional, por ultimo y no menos importante a mi pareja que esta a mi lado incentivándome a crecer en todo ámbito de mi vida.

Paulo.

A cada circunstancia que hizo posible la realización de esta tesis

Lorena

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la empresa constructora NKMS E.I.R.L. por todas las facilidades para la aplicación de nuestra investigación

A nuestras asesoras la Dra. Gianinna Copelo Cristobal y a la Mg Madeleine Emperatriz Paredes Gutarra por su constante apoyo , paciencia y cariño en la realización de la tesis

Paulo & Lorena

INTRODUCCIÓN

El sector construcción es uno de los que está en constante auge por lo que las empresas involucradas en este rubro tienen oportunidades necesarias para consolidar su desarrollo en el mercado. Sin embargo, el querer lograr sus objetivos trae consigo la necesidad de innovar constantemente para competir y seguir vigentes. Actualmente se ha enfatizado la valorización del capital humano que conforma la empresa ya que su nivel de compromiso contribuirá de forma positiva en ella.

Una característica importante a resaltar es la resiliencia ya que sin esta los empleados no podrían enfrentar positivamente los retos que la empresa le exige, por otro lado si estos trabajadores no se sienten satisfechos en las condiciones en las cuales trabajan su desempeño puede verse afectado. Es por ello que surge la necesidad de profundizar en estas dos variables descritas la resiliencia y la satisfacción en el trabajo.

El siguiente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo-2021

Como método general se empleó el método científico, la investigación fue de tipo básica, el diseño de corte correlacional transversal no experimental, el nivel fue relacional. La población estuvo constituida por 85 trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Huancayo, Región Junín. La muestra fue de 60 trabajadores, el tipo de muestreo fue probabilístico y para medir las variables se utilizaron las escalas de resiliencia de Walgnild y Youth (1993) y la de satisfacción laboral (SL- SP) De Sonia Palma (2004)

Esta investigación se constituyó por seis capítulos, que a continuación se detalla con la siguiente organización

En el Capítulo I denominado Planteamiento del problema , tuvo por fin realizar la descripción del problema de investigación, en el también se tomó en cuenta la delimitación, la formulación del problema , la justificación y por ultimo objetivos generales y específicos.

En el Capítulo II; se detalló lo que es el marco teórico el cual es de importancia porque en el se sustentan las bases de la investigación, así también se incluyeron las definiciones conceptuales y operacionales de las variables de estudio: Resiliencia y satisfacción laboral.

Capítulo III; En este capítulo se formuló las hipótesis tanto general como las específicas, estas se resolvieron luego de culminar la investigación. Las variables se detallaron con sus respectivas dimensiones y operacionalización.

Capitulo IV, En este capítulo se describió la metodología con la que se trabajó para ello se describió el método, tipo, nivel y diseño de la investigación. Así también se especificó la población y muestra las cuales cumplen con criterios de inclusión y exclusión. Se describieron los instrumentos que se utilizaron detallando su validez y confiabilidad así también se especificó las técnicas para el análisis de datos ,por ultimo se detalló las consideraciones éticas que serán guía para un trabajo objetivo.

Capítulo V, En este capitulo final se describieron los resultados que se obtuvieron luego del proceso investigativo, la discusión de resultados, las conclusiones , recomendaciones y por ultimo las referencias bibliográficas con los anexos los cuales son el cuadro de operacionalización de instrumentos, la matriz de consistencia, operacionalización de variables, consentimiento informado, validez y confiabilidad de los instrumentos que se utilizaron, evidencias del procesamiento de datos y fotografías de la aplicación de instrumentos.

CONTENIDO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	19
1.2 Delimitación del problema.....	25
1.2.1. Delimitación temporal.....	25
1.2.2. Delimitación Espacial	25
1.2.3. Delimitación teórica	26
1.3 Formulación del Problema.....	26
1.3.1. Problema General.....	26
1.3.2. Problemas Específicos.....	26
1.4 Justificación	27
1.4.1 Social.....	27
1.4.2 Teórica.....	27
1.4.3 Metodológica.....	27
1.5 Objetivos.....	28
1.5.1 Objetivo General	28
1.5.2 Objetivos Específicos.....	28
CAPITULO II.....	30
MARCO TEÓRICO	30
2.1 Antecedentes.....	30

2.1.1 Antecedentes internacionales.....	30
2.1.2 Antecedentes nacionales	32
2.2 Bases teóricas o científicas.....	35
2.2.1 Resiliencia	35
2.2.1.1 Etimología.....	35
2.2.1.2 Definición.....	36
2.2.1.3 Personalidad resiliente.....	36
2.2.1.4 Perfil de una persona resiliente	37
2.2.1.5 Pilares de la Resiliencia.....	37
2.2.1.6 Modelo Teórico de Resiliencia.	38
Psicología Positiva y resiliencia.....	39
2.2.1.7 Factores Protectores y Factores de Riesgo.....	39
Factores de protección.....	39
Factores de riesgo.....	40
2.2.1.8 Características de la resiliencia según Wagnild y Young (1993).....	41
2.2.1.9 Dimensiones de la resiliencia.....	41
2.2.2 Satisfacción laboral	42
2.2.2.1 Etimología.....	42
2.2.2.2 Definición.....	43
2.2.2.3 Teorías que explican la satisfacción laboral.....	44
Teoría bifactorial de Herzberg	45
Teoría de la discrepancia intrapersonal	46

Teoría de eventos situacionales.....	46
2.2.2.4 Modelo Dinámico de la satisfacción laboral.....	46
2.2.2.5 Importancia de la satisfacción laboral.....	47
2.2.2.6 Factores que influyen en la satisfacción laboral.....	47
2.3 Marco conceptual.....	48
CAPÍTULO III.....	50
HIPÓTESIS.....	50
3.1 Formulación de Hipótesis.....	50
Hipótesis General.....	50
3.2 Variables.....	52
CAPÍTULO IV.....	53
METODOLOGIA.....	53
4.1 Método de investigación.....	53
4.2 Tipo de investigación.....	53
4.3 Nivel de investigación.....	54
4.4 Diseño de investigación.....	54
4.5 Población y muestra.....	54
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
4.6.1 Técnicas.....	56
4.6.2 Instrumentos.....	57
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de Datos.....	62
4.8 Aspectos éticos de la investigación.....	62

CAPÍTULO V	65
RESULTADOS	65
5.1. Descripción de resultados	65
5.2. Contrastación de hipótesis	84
Hipótesis General.....	84
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	91
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	105
ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	108
ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	110
ANEXO 4: PROPUESTA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	114
ANEXO 5: CONSTANCIA DE APLICACIÓN.....	116
ANEXO 6: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO- ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG 1993.....	118
ANEXO 7: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO- ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA 2004.....	121
ANEXO 8: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	123
ANEXO 9: DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS: VARIABLE RESILIENCIA	124

ANEXO 10: DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS: VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	126
ANEXO 11: CONSENTIMIENTO INFORMADO	128
.....	130
ANEXO 12: EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DE LAS PRUEBAS.....	131

CONTENIDO DE TABLAS

<i>Tabla N°1.....</i>	<i>55</i>
<i>Género de la muestra</i>	<i>55</i>
<i>Tabla N°2.....</i>	<i>56</i>
<i>Grado de Instrucción de la muestra.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 3 Ficha técnica de la variable I</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 4 Jueces que validaron el instrumento.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 5.....</i>	<i>59</i>
<i>Estadísticas de la fiabilidad</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 6 Ficha técnica de la variable II.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 7 Jueces que validaron el instrumento.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 8.....</i>	<i>62</i>
<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 10.....</i>	<i>66</i>
<i>Resultados de la dimensión satisfacción personal de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 11.....</i>	<i>67</i>
<i>Resultados de la dimensión ecuanimidad de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabla 12.....</i>	<i>68</i>

<i>Resultados de la dimensión sentirse bien solo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.</i>	68
<i>Tabla 13.</i>	69
<i>Resultados de la dimensión confianza en sí mismo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.</i>	69
<i>Tabla 14.</i>	70
<i>Resultados de la dimensión perseverancia de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.</i>	70
<i>Tabla 15.</i>	71
<i>Resultados de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.</i>	71
<i>Tabla 16.</i>	72
<i>Resultados de la dimensión significación de la tarea de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.</i> .	72
<i>Tabla 17.</i>	73
<i>Resultados de la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.</i>	73
<i>Tabla 18.</i>	74
<i>Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.</i>	74
<i>Tabla 19.</i>	75

<i>Resultados de la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.</i>	75
<i>Tabla 20.....</i>	76
<i>Tabla cruzada de resiliencia y satisfacción laboral.....</i>	76
<i>Tabla 21.....</i>	78
<i>Tabla cruzada de resiliencia y la dimensión significación de la tarea de la variable satisfacción laboral.....</i>	78
<i>Tabla 22.....</i>	80
<i>Tabla cruzada de resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral.....</i>	80
<i>Tabla 23.....</i>	81
<i>Tabla cruzada de resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral.....</i>	81
<i>Tabla 24.....</i>	83
<i>Tabla cruzada de resiliencia y la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral.....</i>	83
<i>Tabla 20.....</i>	85
<i>Prueba de correlación de Spearman resiliencia y satisfacción laboral.....</i>	85
<i>Tabla 26.....</i>	86
<i>Prueba de correlación de Spearman resiliencia y la dimensión significación de la tarea.....</i>	86
<i>Tabla 27.....</i>	87

<i>Prueba de correlación de Spearman resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo.</i>	87
<i>Tabla 27.....</i>	88
<i>Prueba de correlación de Spearman resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social.....</i>	88
<i>Tabla 28.....</i>	89
<i>Prueba de correlación de Spearman resiliencia y la dimensión beneficios económicos..</i>	89

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Perú: Evolución Mensual de la Actividad del Sector Construcción (2012-2020)(MVCS, 2021).....	20
Figura 2: Teoría de Heinz sobre satisfacción (Gamboa, 2010)	45
<i>Figura 3 . Resultado de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	<i>66</i>
<i>Figura 5 Resultado de la dimensión satisfacción personal de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	<i>67</i>
<i>Figura 5 . Resultado de la dimensión ecuanimidad de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	<i>68</i>
<i>Figura 6 . Resultado de la dimensión sentirse bien solo de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	<i>69</i>
<i>Figura 7. Resultado de la dimensión confianza en sí mismo de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	<i>70</i>
<i>Figura .8 Resultado de la dimensión perseverancia de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	<i>71</i>
<i>Figura 9. Resultado de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	<i>72</i>
<i>Figura .10 Resultado de la dimensión significación de la tarea de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	<i>73</i>
<i>Figura 11 . Resultado de la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	<i>74</i>

<i>Figura 13 . Resultado de la dimensión reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	75
<i>Figura .13 Resultado de la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	76
<i>Figura 14. Resultado de la tabla cruzada de resiliencia y satisfacción laboral de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</i>	77
<i>Figura 15 . Resultado de la tabla cruzada de resiliencia y la dimensión significación de la tarea de la variable satisfacción laboral</i>	79
<i>Figura 16 . Resultado de la tabla cruzada de resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral</i>	80
<i>Figura 17 . Resultado de la tabla cruzada de resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral</i>	82
<i>Figura 18 . Resultado de la tabla cruzada de resiliencia y la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral.</i>	84

RESUMEN

Actualmente en el sector construcción la resiliencia se ha convertido en un factor clave para enfrentar los desafíos constantes que se presentan en el trabajo por ello es de suma importancia investigar acerca del problema que involucra qué relación existe entre la resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021. En el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo principal determinar la relación entre Resiliencia y satisfacción laboral en una empresa constructora de la ciudad de Huancayo , fue una investigación básica de nivel relacional y de diseño correlacional- no experimental transversal, contó con una muestra de 60 trabajadores de una empresa constructora (obreros) , quienes fueron evaluados de forma virtual con la Escala de resiliencia de Wagnild & Young 1993 adaptado en Perú por Novella (2002) y Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) 2005 cumpliendo con la validez y confiabilidad requerida. Como resultado se obtuvo que existe una relación significativa entre resiliencia y satisfacción laboral , así también que existe una relación significativa entre resiliencia y la dimensión significación de la tarea, existe una relación significativa entre resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo. Por otro lado no se encontró relación significativa entre resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social, de igual manera no se encontró relación significativa entre resiliencia y la dimensión beneficios económicos. Se concluye en que los constructos resiliencia y satisfacción laboral se relacionan significativamente. Se recomienda que se organicen talleres para reforzar aspectos referidos a resiliencia y satisfacción laboral así también que se adapten nuevos instrumentos para el estudio de las variables resiliencia y satisfacción laboral.

Palabras clave: Resiliencia, Satisfacción laboral, Empresa constructora

ABSTRACT

Currently in the construction sector, resilience has become a key factor to face the constant challenges that arise at work, therefore it is of utmost importance to investigate the problem that involves the relationship between resilience and job satisfaction in workers of a private construction company in the city of Huancayo 2021. In this research work, the main objective was to determine the relationship between Resilience and job satisfaction in a construction company in the city of Huancayo, it was a basic research of relational and design level correlational- not cross-sectional experimental, it had a sample of 60 workers from a construction company (laborers), who were evaluated virtually with the Wagnild & Young 1993 Resilience Scale adapted in Peru by Novella (2002) and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) 2005 complying with the validity and reliability required . As a result, it was obtained that there is a significant relationship between resilience and job satisfaction, as well as that there is a significant relationship between resilience and the significance dimension of the task, there is a significant relationship between resilience and the working conditions dimension. On the other hand, no significant relationship was found between resilience and the personal and / or social recognition dimension, in the same way, no significant relationship was found between resilience and the economic benefits dimension. It is concluded that the constructs resilience and job satisfaction are significantly related. It is recommended that workshops be organized to reinforce aspects related to resilience and job satisfaction, as well as that new instruments be adapted for the study of the variables resilience and job satisfaction.

Keywords: Resilience, Job satisfaction, Construction company

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

La industria de la construcción forma parte esencial de la estructura socioeconómica a nivel mundial, siendo así que el 7% de la población mundial se ubica en este sector y aportan al crecimiento del producto bruto interno. (L. Leon et al., 2011). En nuestro país Perú en los últimos años el sector construcción participa con el 5,6 del Índice de Producción Nacional (INEI, 2020)

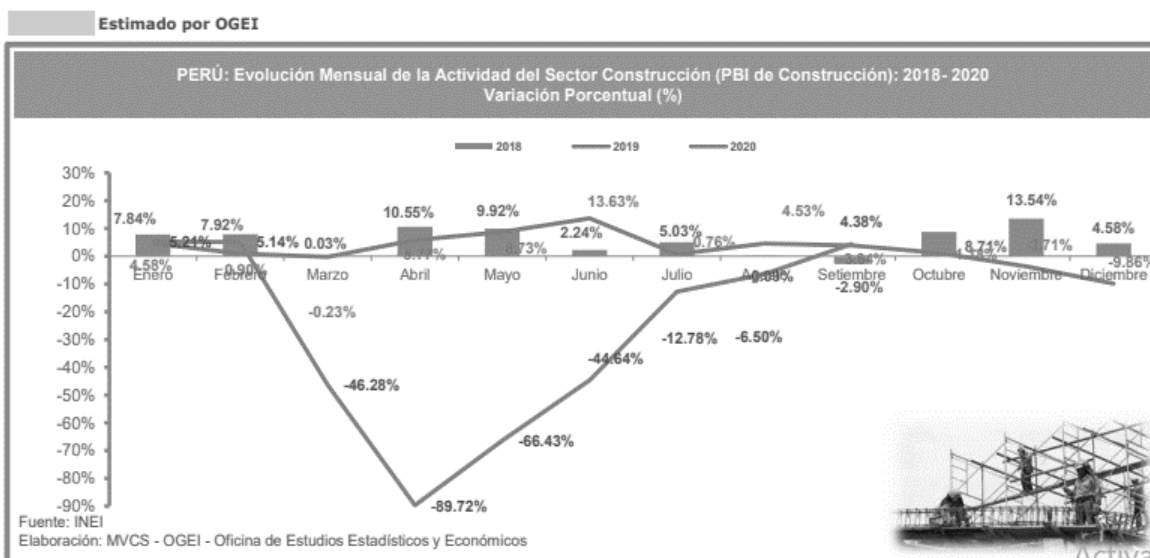


Figura 1 Perú: Evolución Mensual de la Actividad del Sector Construcción MVCS (2021)

Según los reportes del año 2020 en el mes de Abril debido a la suspensión de actividades a nivel mundial a causa de la pandemia ocasionada por el covid19, el sector construcción cayó un aproximado de 89 %, ello debido a la disminución del avance de las obras a nivel nacional regional y local. (Gestión, 2020)

Las medidas de prevención (cuarentena Marzo-Junio 2020) dictadas por el gobierno, afecto a este sector ocasionando que varios de ellos tomen la decisión de suspender actividades y tomar estrategias a medida que se dieran nuevos dictámenes.

Las empresas ante esta situación se vieron involucradas en actuar con mayor transparencia y cambiar los objetivos antes propuestos para poder generar así confianza en sus usuarios del sector construcción.(Olivares et al., 2020)

Al hablar de resiliencia uno de los países mas afectados durante el periodo de pandemia fue India, ya que la industria de la construcción es la que alberga la mayor cantidad de trabajadores después del sector agrícola, un factor clave de la pérdida de empleos masivos fue el incremento del costo de los materiales de construcción, por lo que ahora su futuro es incierto ya que el gobierno no ha dado una solución al momento(Chakraborty, 2021)

Sin embargo en el Reino Unido la situación es alentadora ya que los sectores de infraestructura y vivienda se pronostican como los motores de crecimiento durante los próximo cuatro años , por lo que la medida que han optado es la de invertir en habilidades que impulsaran el cambio(Stein, 2021)

En el presente año 2021, en Perú se establecieron lineamientos para disminuir la propagación del covid-19 (MVCS, 2021) las medidas impuestas por el MINSA(2021) fueron el control de desinfección de vestuarios y zona de trabajo en el sector construcción. Esto nos lleva a cuestionarnos de qué manera afrontan estas nuevas situaciones los colaboradores

de la empresa constructora y si el nivel de complacencia que obtienen con estas nuevas condiciones los alienta a seguir adelante.

Al hablar de sucesos que generan emergencias, en el año 2012 luego del huracán Sandy el gobierno estadounidense evaluó que era necesario crear un programa que fortalezca la resiliencia de la comunidad. Para ello se resaltó como pieza clave en el proyecto a los trabajadores del área de construcción ya que ellos son los que cumplían una labor fundamental luego de los desastres naturales, uno de los fines del proyecto fueron evitar los riesgos de salud y estar preparados psicológicamente para inesperados eventos, esto traería como consecuencia el bienestar y la seguridad en la comunidad. Se demostró pues que estas capacitaciones fueron de gran impacto en las iniciativas nacionales relacionadas a desastres. (Cuervo et al., 2017)

En Pakistán el desarrollo de la construcción experimenta un fuerte crecimiento sin embargo las normas que regulan la seguridad del personal no están actualizadas por lo que muchas veces no son de ayuda en la labor diaria, en la investigación realizada por (Mohamed et al., 2009) se evidenció que cuando los trabajadores experimentan demasiada incertidumbre no mantienen su línea de seguridad en el trabajo.

En los últimos años, los estudios sobre la resiliencia ha tomado mayor importancia, sobre todo en las empresas ya que aportan alcances sobre como los trabajadores pueden lidiar frente a las dificultades que se presentan en la labor diaria. La resiliencia es una fortaleza que adquieren las personas ya que los ayuda a lograr sus metas, la actitud resiliente aporta que los trabajadores puedan adaptarse y desarrollarse dentro del ámbito laboral.(Chakraborty, 2021)

En la actualidad, los desafíos que enfrentan las empresas van en aumento ello va generando mayor tensión en sus trabajadores, por lo que es necesario que los empleados mejoren su capacidad de resiliencia (Equipo Navent, 2018)

Por primera vez en varios años, la cantidad de empleados que dicen estar satisfechos con su trabajo actual dio un gran salto, pasando del 81% en 2013 al 88% en 2016, según el Informe de compromiso y satisfacción laboral de los empleados de la Sociedad. para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM). La mejora de la economía fue uno de los factores del alto nivel de satisfacción, ya que los empleadores han estado más dispuestos y han podido aumentar los salarios, los beneficios y las ventajas para sus trabajadores. Además, a medida que el mercado laboral se estabilizó, los solicitantes de empleo aprovecharon las nuevas oportunidades para los puestos que mejor se ajustan a sus habilidades e intereses.(Villanova University, 2019)

Las organizaciones en su mayoría ponen empeño en brindar satisfacción a sus empleados sin embargo no todas logran cumplir con ese objetivo. Por ello es esencial que los profesionales encargados de recursos humanos conozcan mas sobre los factores que pudiesen incrementar el grado de satisfacción en los empleados y como concatenar eso con el éxito general de la empresa.

Como menciona Ofori (1997) en lo que respecta al sistema económico actual se requiere que los trabajadores realicen con excelencia sus actividades y con la menor cantidad de tiempo posible, asi tambien que esten dispuestos a los cambios, teniendo en cuenta siempre las condiciones con las cuales fueron contratados. Para lograr llevar a cabo todas estas exigencias los trabajadores tienen que adaptarse constantemente y lograr establecer un equilibrio entre su vida personal y laboral, sin embargo no todos lograrán la adaptación deseada por lo que se incrementaran los casos de querer renunciar a su centro de labores,

tener problemas familiares, depresión , estrés entre otros. Por otra parte un grupo de ellos si logrará adaptarse y logrará sobre ponerse a esas dificultades (Gallardo & de León, 2013)

En el caso de Perú , sus ciudadanos han experimentado culturalmente muchos cambios como las guerras y las crisis económicas (Palacios, 2021)Un claro ejemplo fue la crisis vivida en los años 80 con el terrorismo, ello puso a prueba la capacidad de superar la guerra tanto ideológica como sangrienta, posterior a ello se vivió una crisis de hiperinflación lo cual dejo sin trabajo a muchos , a causa de ello una gran cantidad de peruanos tuvo que emigrar y la otra parte que se quedó tuvo que buscar formas creativas de salir adelante con lo que se tenia.

Actualmente el Perú atraviesa una emergencia sanitaria que pone a prueba otra vez la capacidad de superarse sin depender de los gobernantes o las instituciones políticas sino mas bien de generar productividad. La resiliencia de los peruanos se pone a prueba, como ejemplo de ello el sector construcción está poniendo empeño en continuar sus labores con el apoyo del personal obrero e inversionistas, esto para seguir contribuyendo al desarrollo del país.(Maguiña-Vargas, 2020)

Los trabajadores de construcción civil ponen a prueba su competencia personal , con las acciones que realizan en el trabajo. En ello vemos la problemática que el trabajo de obrero de construcción es una labor muchas veces aprendida empíricamente y a temprana edad . Muchos de ellos al no culminar con sus estudios y verse en la necesidad de generar ingresos recurren a este oficio, sin embargo al no contar con un certificado que avale sus conocimientos se basan en el nivel de experiencia adquirido por los años, por lo que sus remuneraciones no son tan estables.. (Scotta, 2021)

Respecto a la aceptación de si mismos y de lo que les toca vivir, los obreros de construcción tienen que aceptar el sacrificio de los extensos horarios , el desgaste físico

entre otros, para obtener la gratificación de terminar lo que empezaron y ver las compensaciones económicas. (Aquino, 2011)

En la sociedad actual , satisfacer las necesidades básicas lleva a las personas a buscar cualquier medio para poder cubrirlas, es por ello que se pone énfasis en el valor de trabajo. Al lograr encontrar un trabajo van surgiendo otras necesidades como la de sentir el reconocimiento del trabajo que se realiza, sentirse cómodo con los compañeros de trabajo y jefes , un sueldo que sea el reflejo de su esfuerzo entre otros.(Martí, 2008)

Gran parte de nuestra vida la dedicamos al trabajo, en aproximado un tercio del tiempo. Esto involucra poner el lado cognitivo, físico y emocional.(Rodríguez et al., 2018) Es por ello que el sentirse satisfecho es una necesidad imperiosa ya que el ser humano trata de evitar emociones negativas o no placenteras.

Numerosas investigaciones hacen énfasis en que la satisfacción laboral esta relacionada a sucesos que marcaran trascendencia en nuestra vida. A nivel personal las consecuencias de buscar una satisfacción en el trabajo involucra desgaste físico y mental a nivel de las empresas que los empleados se sientan satisfechos determinará si continuaran brindando sus servicios o si variarán en su desempeño. A Nivel nacional el desempeño laboral hará que crezca o que disminuya el producto bruto interno lo cual podría traer buenas o malas consecuencias para la nación.(Equipo Navent, 2018)

Cuando se forman los presupuestos para la ejecución de obras , gran cantidad va destinada a la mano de obra , sin embargo estos proyectos no aseguran muchas veces una línea de carrera ya que cuando termina una obra termina un trabajo , por lo que el capital humano muchas veces tiene que estar en constante desplazamiento , por ello constituye todo un reto mantener la organización y gestión de este capital humano.(Espinoza et al., 2017)

La industria de la construcción al buscar un mayor contraste entre inversión y ganancia , busca muchas veces mano de obra “barata” siendo esto el causante de problemas de ausentismo, baja motivación en el trabajo, baja satisfacción con el trabajo . Un reto para las empresas constructoras es entonces lograr un equilibrio entre lo que quieren lograr y las exigencias que pueden poner los trabajadores respecto a las condiciones de trabajo.

En la revisión de literatura no se han encontrado muchos antecedentes relacionados a la resiliencia y satisfacción en el trabajo en el sector construcción por lo que se considera necesario profundizar en estos conocimientos ya que ayudaría a mejorar las expectativas tanto de empresarios como de trabajadores y por consiguiente al desarrollo de una economía regional y nacional

1.2 Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación temporal

La presente investigación cubrió un periodo aproximado de cinco meses desde Mayo a Setiembre del presente año 2021. Desarrollando actividades las cuales culminaron con la presentación del informe final y posterior sustentación.

1.2.2. Delimitación Espacial

La investigación se enfocó en los colaboradores de la empresa constructora NKMS E.I.R.L privada de la Ciudad de Huancayo ubicada en la calle San Juan N° 515- Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Junín. Debido a las medidas impuestas por el gobierno y Ministerio de Salud, la metodología de recolección de datos se realizó de manera presencial cuidando de preservar todos los protocolos de seguridad para evitar el contagio y preservar la salud tanto de los investigadores como de los participantes.

1.2.3. Delimitación teórica

La investigación se enfocó en dos constructos, la resiliencia y la satisfacción laboral. En el caso de la primera variable, resiliencia nos basamos en la teoría de Wagnild y Young (1993) que mide dos dimensiones: competencia personal y aceptación de si mismo y la vida. Por otro lado la variable satisfacción laboral se basó en teoría propuesta por Palma (2004) que reconoce 4 dimensiones: beneficios económicos, significación de la tarea, reconocimiento personal/social, condiciones laborales

1.3 Formulación del Problema.

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?

¿Qué relación existe entre la resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?

¿Qué relación existe entre la resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?

¿Qué relación existe entre la resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La tesis realizada surge con la necesidad de incrementar los conocimientos y aprehensión sobre la resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de construcción de la ciudad de Huancayo, ya que es un sector que ha persistido de manera favorable ante la situación de pandemia COVID-19 ello se refleja en que fue uno de los sectores que mayor crecimiento económico tuvo a nivel nacional.

Tales circunstancias hicieron que nuestros objetivos sean resueltos logrando determinar la relación existente entre la resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa constructora, de esa forma es que se aportarán nuevos saberes en el campo de la psicología organizacional ya que es importante conocer cual es la dinámica con la que funcionan las empresas en este caso las del sector construcción y enfocarnos en mejorar la satisfacción en el personal que labora en ella ya que esto traería consigo que la empresa prospere.

1.4.2 Teórica

El estudio buscó incrementar el conocimiento que se tiene sobre las variables resiliencia y satisfacción laboral y como estas influyen en el desempeño de los colaboradores de una compañía constructora de la ciudad de Huancayo.

Con este trabajo de investigación se colaboró con la comunidad Científica, ya que mediante nuevos alcances se pudo generar nuevos conocimientos con la finalidad de incrementar los niveles de calidad de vida de los trabajadores de empresas constructoras

1.4.3 Metodológica

Su utilidad metodológica radicó en la determinación de la relación de dos variables: La resiliencia y la satisfacción laboral. Se empleó el método científico y podrá

ser utilizado como referencia en otros trabajos de investigación tanto en empresas constructoras como de otros niveles de ámbito laboral en la región y a nivel nacional.

También, se contribuyó en considerar los instrumentos utilizados, la Escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993) adaptado en Perú por Novella (2002) y el cuestionario de Satisfacción laboral elaborado por y adaptado al Perú por Palma (2002), como punto de iniciación para posteriores estudios, que contribuyan a su confiabilidad y validez y porque no, para la creación de otros instrumentos de medición psicológica más personalizados según sea necesario.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

1.5.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Determinar es la relación que existe entre resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Sanabria (2019) En su investigación realizada en Colombia titulada “Relación entre Engagement y Satisfacción laboral en una empresa de construcción en la ciudad de Bucaramanga” centro su estudio en conocer la relación entre ambas variables para ello tomó como muestra a 127 trabajadores de una empresa constructora. Utilizó como instrumentos la escala de Utrecht Work Engagement Scale UWES de Schaufeli & Bakker y la escala de Satisfacción general de Warr, Cook y Wall (1979). Los resultados obtenidos confirmaron una relación alta y significativa, así también se identificó que los trabajadores se sienten comprometidos con la empresa; en referencia a satisfacción laboral, se encontró que los trabajadores se sienten satisfechos respecto los factores externos como son sus beneficios sociales y salariales.

Kashmoola, Ahmad, & Khar (2017) en su investigación sobre satisfacción laboral y rotación en empresas de construcción de Emiratos Árabes Unidos, tuvieron como objetivo describir y establecer relación entre ambas variables para ello utilizaron como

muestra a empleados de empresas PYME. Tuvieron como resultado que la satisfacción laboral y la rotación se relacionan positivamente, así también que el 42% se siente presionado en el trabajo, el 56 % siente inestabilidad sobre su económica a futuro, el 30% manifestó que la empresa se preocupa por su salud y bienestar individual y el 44% es probable que abandone la empresa en un futuro.

Nandhini (2017) en su investigación sobre satisfacción laboral en una empresa constructora de Chennai en India, tuvo como objetivo identificar que factores influyen sobre la satisfacción laboral, para ello como muestra a 150 participantes. Para el estudio se utilizo cuestionarios y recolección de datos bibliográficos. Se determinó que los factores intrínsecos mas resaltantes eran el sentido de responsabilidad, la necesidad de logro y la línea de carrera y respecto a los factores extrínsecos los mas resaltantes fueron la estabilidad económica, la supervisión y seguridad. Se concluyó que la mayoría de factores que influyen en la satisfacción laboral son los intrínsecos, estos factores contribuyen a que el empleado se sienta mas motivado y sea efectiva su contribución a la empresa.

Chen et al., (2017) En su investigación “Impacto de la resiliencia individual y el clima de seguridad en el desempeño de la seguridad y el estrés psicológico de los trabajadores de la construcción” realizado en Ontario, Canada , la investigación tuvo como objetivo como influye la resiliencia en el estrés laboral. Para ello se tomó como muestra a 837 trabajadores de construcción, la técnica aplicada para recolección de datos fue la encuesta. Los resultados obtenidos fueron que el clima de seguridad afecta en el desempeño de los trabajadores y en el estrés, también que la resiliencia tiene un impacto negativo en el estrés psicológico. Concluyeron en que los factores organizacionales e individuales son importantes en el desempeño de seguridad y bienestar en las empresas.

No solo es necesario monitorear el desempeño de seguridad sino también el bienestar psicológico

Chen et al.,(2021) En su investigación “Relación entre resiliencia individual y conflictos interpersonales en el trabajo en personal de construcción” Canadá, tuvieron como objetivo estudiar como los conflictos con los compañeros de trabajo y con los supervisores influyen en la resiliencia individual. Se tomó como muestra a 837 trabajadores , se utilizo la técnica de modelado de ecuaciones estructurales. Se tuvo como resultado que el 6.3% tiene conflictos con el personal de su entorno laboral y que esto influía en su seguridad física, incluidas lesiones , eventos inseguros y estrés. En cuanto a resiliencia individual se obtuvo que a mayor resiliencia menos conflictos con el entorno laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Porras (2020) En su investigación “Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras , distrito de Pueblo Libre , Lima 2020”, se planteó como objetivo identificar la relación existente entre las dos variables .Tomo como muestra a 295 trabajadores de dos empresas, para ello utilizo dos instrumentos: la escala UWES y el Cuestionario de Satisfacción laboral de Sonia Palma. Obtuvo como resultado que ambas variables se relacionaban de manera significativa, respecto a la relación de engagement con las dimensiones : significación de la tarea, beneficios económicos y reconocimiento laboral encontró una relación débil sin embargo en la relación entre engagement y condiciones de trabajo encontró una relación negativa no significativa. Se concluyo que predomina el nivel alto de engagement y satisfacción laboral en la muestra aplicada.

Medina (2020) En su investigación “Clima Organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana”, tuvo objetivo establecer la relación entre ambos constructos relacionando para ello las variables de cada uno, tomo como muestra a 201 trabajadores del área administrativa de la empresa, para ello utilizaron la escala de clima laboral (CL-SPC) y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) estos instrumentos elaborados por Sonia Palma (2004). Los resultados las conclusiones reflejan obtenidos reflejan una correlación significativa de 0.657, asumiendo que si el clima laboral aumenta el nivel de satisfacción laboral también, se destacó que el ambiente, identidad y apoyo influye directamente en la satisfacción de los empleados.

Peralta (2019) En su investigación “Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de trabajadores de la empresa DCR minería y construcción, Arequipa 2018” tuvo como objetivo establecer relación entre ambos constructos, para ello tomo como muestra a 210 trabajadores que oscilaban entre las edades de 31-40 años, el 76.7% tenían un nivel de instrucción de secundaria completa, el 63.3% tenían un aproximado de 4-6 años trabajando en la empresa. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el Formulario de condiciones laborales y la Cedula de preguntas sobre satisfacción laboral. Se concluyó en que el 51% de los empleados consideraba buenas las condiciones de trabajo y el 81% tenían un buen nivel de satisfacción laboral. No se encontró una relación significativa entre los constructos de estudio ($p > 0.05$)

Tasilla y Idrogo (2020) En su investigación “Relación entre clima organizacional y satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A 2019” realizada en la ciudad de Lima, tuvieron como objetivo determinar la relación de ambas variables, tomaron como muestra a 60 trabajadores de la empresa constructora, para evaluar el clima laboral se tomo en cuenta las relaciones interpersonales, la

disponibilidad de recurso y el sentido de pertenencia. Para evaluar la satisfacción laboral se tomo en cuenta las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y la motivación laboral. Se tuvo como resultado final que existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral (.559)

Quispe (2019) En su investigación “Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en obreros evangélicos del área ministerial, Unión Peruana del Norte, Perú 2019” tuvo como objetivo establecer la relación entre ambas variables, tomando para ello la muestra de 236 obreros. Utilizo los instrumentos: Inventario de Burnout y la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC. Se obtuvo como resultado que existe un nivel bajo del síndrome de Bornout así también respecto a satisfacción laboral se encontró un nivel satisfecho a medianamente satisfecho. La relación encontrada es inversa y significativa entre satisfacción laboral y despersonalización y agotamiento emocional, mientras que existe una relación directa entre la realización personal y la satisfacción laboral. Se concluye en que los constructos se relacionan significativamente, siendo así que cuando el síndrome de burnout aumenta la satisfacción laboral descende.

Leon (2018) En su investigación “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de construcciones modulares Lima 2016” planteó como objetivo determinar la relación de ambos constructos. Para ello tomo como muestra a 95 trabajadores de la empresa constructora para ello utilizó un cuestionario de 25 ítems . Obtuvo como resultado que el 15.8% no se siente identificado con la empresa, el 13.7% no siente que haya consistencia en la empresa , el 20% no siente que se haya adaptado a la empresa. Por lo que se concluye que existe una correlación alta $p < 0.05$ entre ambos constructos estudiados.

Casimir (2019) En su investigación “Calidad de vida laboral y la satisfacción en el trabajo en los operarios de la empresa Tama Ingenieros SAC Ate 2019” realizada en Lima buscó determinar la relación existente entre ambas mencionadas, la muestra la conformaron 50 operarios. Para medir dichas variables el autor elaboró un cuestionario de 30 ítems. Los resultados que obtuvo fueron que existe una relación positiva moderada 0.448 entre calidad de vida y satisfacción laboral. Así también se obtuvo que los empleados no se sienten satisfechos con los beneficios económicos lo que ocasiona constante rotación. Y por último que no existe oportunidad de crecimiento por lo que esto genera insatisfacción en los empleados.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1 Resiliencia

Al referirnos al término “Resiliencia” nos dirigimos a su origen en el idioma latín “resilio” que tiene por significado rebotar, volver de un salto, este término se acomodó dentro de las ciencias humanas y sociales para describir a las personas que pesar que nacen y viven en situaciones de difíciles logran desarrollarse psicológicamente sanos y con éxito.(Klotiarenco et al, 1997)

2.2.1.1 Etimología

Según Cyrulnik (2001), en la antigüedad las personas suponían que los problemas de índole mental eran causados por demonios, luego del siglo XIX se empezó a emplear el término “trauma” para hacer referencia a un hecho negativo que produce en la persona perturbación. Para asistir a esas personas es que surgió el interés en investigar los elementos que puedan contribuir a superar estas situaciones adversas, es ahí donde nace el interés en estudiar más acerca de la resiliencia.

El concepto de resiliencia es de fácil entendimiento sin embargo es mas complejo entender las condiciones con las que se empieza a formar luego de un hecho adverso, es por ello que se han creado diversas especialidades y estudios que permitan trabajar los diversos factores de forma que estos se complementen y brinden el resultado esperado en el proceso de resiliencia. (Anaut,2016)

2.2.1.2 Definición

Según (RAE, 2021)La resiliencia se define como la capacidad que tiene un ser vivo para adaptarse ante situaciones adversas.

Luthar, Cicchetti y Becker (2000) definen la resiliencia como “proceso dinámico que conlleva a una adaptación positiva frente a la adversidad”. En el concepto anterior se interpreta que la adversidad es el causante de un comportamiento resiliente, la adaptación positiva con la ayuda de otros factores ayudarían a lograr el éxito. Para lograr todo ello intervienen diferentes mecanismo psicosociales.

Estos tres elementos se complementan para formar el concepto de resiliencia: la adaptación positiva, el proceso y la adversidad. En el caso de adversidad se podría entender como el desencadenante de la acción resiliente. La adaptación positiva como la consecuencia de la conducta resiliente y finalmente el elemento proceso que señala que la resiliencia no es una cualidad personal sino que actúa de forma interactiva con otros mecanismos psicosociales.

2.2.1.3 Personalidad resiliente

Brooks y Goldstein (2010), señalan que una persona resiliente tiene actitudes de autosuficiencia que se originan desde su forma de pensar es por ello que identifican las siguientes características.

- Sentimiento de control personal

- Conocer como reforzar la resistencia al estrés así como la empatía con los otros.
- Amplificar su efectiva comunicación.
- Mejorar sus capacidades de interacción con los demás.
- Tener habilidad para solucionar los inconvenientes que se le presente y tomar decisiones.
- Proponerse metas realistas.
- Sacar aprendizaje tanto del fracaso como del éxito.
- Entender las necesidades de los demás y contribuir en la sociedad.
- Tener como guía a sus valores ejerciendo la responsabilidad de sus actos.
- Sentirse y hacer sentir a los demás especiales.

2.2.1.4 Perfil de una persona resiliente

Melillo y Suárez (2002), detallan las características , según sus investigaciones sobre una persona resiliente. Estas son la solidaridad, asertividad, control de impulsos, sociabilidad, buen sentido del humor, autonomía, inteligencia emocional, ve la vida de forma positiva, sensibilidad, aprende con facilidad nuevos conocimientos, se automotiva, reconoce sus potencialidades, confía en si mismo

2.2.1.5 Pilares de la Resiliencia

Melillo y Suárez (2002), establecen los siguientes pilares de la resiliencia.

- ***Autoestima consistente*** , se da desde la infancia y adolescencia con el apoyo de algún adulto responsable en su aporte hacia la persona, esto es fundamental para una efectiva autoestima.
- ***Introspección*** Es la habilidad con la que se puede establecer una conversación interna de manera sincera sin exagerar ni subestimar el ego

- **Independencia: Involucra** los límites que pone la persona entre ella misma y el mundo exterior según sus juicios sobre las situaciones adversas.
- **Capacidad de relacionarse:** Es la habilidad de establecer relación y comunicación con los demás como parte de una necesidad humana. Al tener poca o exagerada autoestima será probable un aislamiento
- **Iniciativa:** Es la actitud con la que uno mismo se va proponiendo nuevos retos para buscar la
- **Humor:** Es una característica de la resiliencia con la cual la persona encuentra el lado positivo y divertido de la adversidad
- **Creatividad:** Es la capacidad en la cual el individuo reflexiona sobre las situaciones difíciles que atraviesa dándole una significancia personal original.
- **Moralidad.** Se basa en buscar el beneficio de los demás, así como el suyo propio para ello el comportamiento estará regido por valores morales.
- **Capacidad de pensamiento crítico.** Es la habilidad para analizar las responsabilidades y causas por las cuales se originan las situaciones adversas, por ello es necesario utilizar los otros pilares para tomar las decisiones correctas en la solución de los problemas.

2.2.1.6 Modelo Teórico de Resiliencia.

Mateu, et al (2009) consideran que existen diversos modelos que tratan de dar una explicación a como se origina la resiliencia entre ellos resaltan el modelo ecológico que explica la dinámica de la relación de la persona con su entorno, el modelo de Richardson (1990) que aporta el entendimiento de los procesos para el desarrollo de la resiliencia luego de una situación traumática, el modelo de Vanistendael (2005) que explica los niveles y construcción de la resiliencia.

Psicología Positiva y resiliencia

La resiliencia en su terminología ha ido desarrollándose con los años , pero es en el ámbito de la Psicología positiva donde se apoya en una teoría. Wagnild & Young (1993) comentan que la resiliencia es una característica psicológica positiva y el instrumento que crearon se basa en identificar lo positivo y no los déficits.

Martin Seligman fue quien inició los estudios acerca de la psicología positiva, comenzó ello enfocándose en el lado negativo o trastorno pero comprendió que estaba dejando de lado los aspectos positivos de las personas , por lo que decidió emprender una postura guiada a lograr la felicidad, es así que explica que la psicología positiva es el estudio de tres pilares: la emoción positiva, los rasgos positivos (fortalezas) y las instituciones positivas que sostienen las emociones positivas.

2.2.1.7 Factores Protectores y Factores de Riesgo

La resiliencia presenta diversidad de dimensiones, por lo que acapara factores individuales , familiares y socioculturales. Los eventos negativos que sucedan en alguno de estos ámbitos podrían afectar el desarrollo de la resiliencia por lo que se desprende el análisis de factores de protección y de riesgo.

Factores de protección

Son los requisitos que favorecen el desarrollo de los grupos o individuos así también de reducir los efectos de los eventos desfavorables. Al hablar de factores protectores se refiere al influjo que altera o modifica la respuesta de una persona ante alguna situación de peligro que la predispone a un resultado inadaptativo. Entre ellos se describen:

- Características personales: autonomía, humor positivo, disminuido fatalismo, empatía, autoestima, descubrir los límites, encarar las dudas, proponerse desafíos,
- Familiares: Bajos niveles de discordia, buena comunicación familiar, funcional estructura familiar, pautas adecuadas de crianza, unión, calidez familiar, presencia de la progenitora o sustituta quien brinda protección.
- Apoyo Social: Recibimiento de adecuados estímulos así como el reconocimiento de las habilidades y personalidad en los ámbitos sociales como la escuela ,

Factores de riesgo

Son cualidades que producen una alta probabilidad de provocar un daño tanto a la salud psicológica como a la salud física. Los factores de riesgo son situaciones que generan estrés luego de que el individuo se relaciona con su medio ambiente, esto afecta su estado vulnerable predisponiéndola a un desequilibrio. Entre ellos se detalla:

- Individuales: carencia de atención, poca motivación, difícil control de impulsos, conductas agresivas entre otros.
- Interpersonales: Conflictos a nivel familiar, apegos no sanos, crianza no adecuada, bajo rendimiento académico, interrelación con grupos antisociales, consumo de estupefacientes.
- Ambientales: Inseguridad en las calles, poca organización vecinal, niveles altos de pobreza.

2.2.1.8 Características de la resiliencia según Wagnild y Young (1993)

- Ecuanimidad: Es la perspectiva de la vida y experiencias de forma balanceada, tomando para ello los eventos adversos de forma tranquila y moderada
- Perseverancia: Es tener el deseo de lograr algo y poner disciplina en ello para poder sobresalir ante las adversidades.
- Confianza en sí mismo: Es la habilidad de creen en las potencialidades individuales.
- Satisfacción personal: Significa comprender como se contribuye al mundo según el significado que se le da a la vida.
- Sentirse bien sólo: Significa vivir en libertad asumiendo para ello que somos importantes y únicos.

2.2.1.9 Dimensiones de la resiliencia

- **Perseverancia:** Es la constancia con la cual un individuo actúa frente a las situaciones adversas o complejas que al contrario de ser concebidas como amenazadas son un desafío que tiene que resolverse y que al lograrlo le otorga a la persona confianza en si misma. Esto aporta en el aprendizaje y en sacar lo mejor de cada uno.
- **Ecuanimidad:** Es la capacidad de comprender como se desarrolla la persona a lo largo de su historia junto a las adversidades, por lo que sirve para en base a la experiencia salir airoso de las situaciones estresantes.
- **Satisfacción personal:** Hace referencia a la interpretación del significado de la vida y como la persona contribuye hacia su propio desarrollo. La persona va reconociendo cuan importante es en base a las situaciones que le tocó vivir esto hará que la persona se conozca mas y como podría lograr el éxito.

- **Confianza en sí mismo:** Se refiere a que cuando una persona tiene una base que le brinda seguridad instaurada por los padres tiene la capacidad de sentirse orgulloso porque es aceptado y tratado con respeto.
- **Sentirse bien solo:** Refiere a la capacidad de libertad enfocada desde una positiva soledad y que refuerza la identidad del sujeto , en ese periodo la persona puede reflexionar y encontrar sus motivaciones para seguir progresando en la vida.

2.2.2 Satisfacción laboral

2.2.2.1 Etimología

La palabra satisfacción viene del latín “Satisfactio” que significa la acción de satisfacer. Lo cual esta vinculado a saciar un antojo, apaciguar pasiones, condecorar un merito

El termino laboral hace referencia a lo relativo al trabajo, el más usado es el que es la medida del esfuerzo que realiza el ser humano.

La satisfacción laboral es la medida en la que la persona se siente conforme con su trabajo. Esto involucra una serie de factores como el tipo de trabajo que realiza, las relaciones con los compañeros de trabajo, la seguridad de la empresa, la remuneración que recibe.

La satisfacción laboral consiste en la actitud del empleado respecto a sus deberes, la satisfacción se produce desde la correspondencia entre el trabajo que realiza y las expectativas del empleado, dichas expectativas se van formando conforme se compara con los otros empleados o trabajos anteriores. Si una persona siente que se encuentra por debajo del nivel de rendimiento de sus compañeros sentirá que no se siente satisfecho o si considera que en su anterior puesto de trabajo tenia mejores

condiciones laborales. Cuando un empleado siente mayor satisfacción muestra mayor responsabilidad con sus tareas y se motiva a seguir realizando un trabajo efectivo. Sin embargo cuando la persona no se siente satisfecha laboralmente no es responsable con sus acciones y su desempeño.

2.2.2.2 Definición

En el área de la Psicología una de las definiciones más resaltantes es de Locke (1969) que denomina a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo y placentero que es el resultado de la apreciación subjetiva de lo que experimenta el sujeto.

(Gamboa, 2010) Denomina a la satisfacción laboral como “la actitud general del individuo hacia su trabajo”

Bracho (1989) señala que la satisfacción laboral es la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

Blum y Nayles (1995) mencionan que la satisfacción laboral es el resultado de varias conductas que tiene un trabajador hacia su labor, los factores conexos y en general en la vida

Mason y Griffin (1995) indican que en una entidad existen varios procesos que se realizan en grupo, por lo que es importante contextualizar el significado de satisfacción laboral, no tan solo a nivel personal sino también a un nivel colectivo y organizacional. Por ello es que ellos conceptualizan “satisfacción de la tarea del grupo “como una postura compartida en el grupo hacia su actividad y hacia el medio ambiente de trabajo asociado.

Wright y Davis (1995)(Gamboa, 2010) a definen como “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”

Morillo (2006) Define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”.

En conjunto la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Si la persona está satisfecha con el lugar que ocupa en la empresa muestra actitudes positivas, y quien no se encuentra satisfecho muestra actitudes negativas (Huamani & Mamani, 2017)

La presente tesis tomó en consideración la definición de satisfacción laboral emitida por la Psicóloga Sonia Palma, quien conceptualiza la satisfacción laboral como “la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral” para tal fin toma en cuenta factores determinantes como : beneficios económicos, significación de la tarea, reconocimiento personal/social, condiciones laborales (Palma 2005)

2.2.2.3 Teorías que explican la satisfacción laboral

Existen muchas teorías enfocadas en dar explicación a la satisfacción laboral, entre ellas las teorías motivacionales, las relacionadas a la discrepancia y dinámica. Ellas están la teoría Teoría bifactorial de Herzberg que vendría a ser la teoría principal Todas las demás teorías fueron tomadas como referencia para elaborar

el instrumento a utilizar en la presente investigación referente a satisfacción laboral (Bonilla, 2018)

Teoría bifactorial de Herzberg

También llamada la teoría dual. Formula que la insatisfacción y la satisfacción conducen los comportamientos de los empleados. Según este autor la motivación depende de dos factores.

Factores intrínsecos (logros, reconocimiento, responsabilidad, independencia laboral, promoción) estos factores involucran sentimientos que se relacionan con el desarrollo personal y la autorrealización.

Factores extrínsecos Son los que provocan insatisfacción ya que están fuera del control de la persona, estos se encuentran en el ambiente de labores y son :las políticas de la empresa, organización, supervisión , ambiente físico, seguridad laboral, relación con los compañeros, supervisión.



Figura 2: Teoría de Heinz sobre satisfacción (Gamboa, 2010)

Teoría de la discrepancia intrapersonal

Fue propuesta por Dawis et al 1994. Formularon que la insatisfacción y la satisfacción en el trabajo era resultado del cuestionamiento que tenía el trabajador respecto a sus necesidades y lo que podía llegar a obtener del trabajo desempeñado. Para ello toma en cuenta factores como: Los resultados satisfactorios, la satisfacción laboral y la antigüedad en el cargo desempeñado.

Teoría de eventos situacionales

Esta teoría indica que la satisfacción laboral es resultado de los eventos y características situacionales.

Estas características situacionales son el sueldo, supervisión , políticas de la empresa, circunstancias de trabajo, oportunidades de promoción, , sueldo, dependen de las condiciones laborales.

Eventos situacionales son Cuando ocurren eventos ajenos a los acuerdos por ejemplo la falla de alguna maquina que vendría a ser negativo o el tiempo menor en que se realiza una actividad programada.

2.2.2.4 Modelo Dinámico de la satisfacción laboral

Según Alarcón (2015) la satisfacción laboral resulta de la interrelación de la persona y su situación de trabajo donde las variables más resaltantes son el poder de regular la interacción y su poder influir en las situaciones de trabajo. Plantea así seis formas de satisfacción laboral: progresiva que influye en el individuo para incrementar sus aspiraciones, estabilizada que el individuo mantiene su nivel de aspiraciones, resignada, donde el sujeto se adecua a las condiciones de trabajo, constructiva donde el individuo busca forma de solucionar su situación, y la fija

donde el individuo mantiene sus aspiraciones, pero no busca dominar las situaciones para resolver conflictos.

2.2.2.5 Importancia de la satisfacción laboral

En la actualidad ha cobrado importancia la calidad de vida laboral en relación con el rendimiento. Es de interés que la persona se sienta bien en el trabajo que desempeña para que pueda ofrecer buenos resultados con su trabajo.

Que un empleado se sienta satisfecho con el trabajo que realiza es importante ya que pasa gran cantidad de su tiempo en la organización. Si la persona se siente bien en esta área puede incidir en otros ámbitos de su vida como el ambiente familiar, amical o en su comunidad. Si una persona se siente satisfecha en su espacio laboral difícilmente podrá ausentarse o querer un cambio de puesto.

La insatisfacción en el trabajo genera costos adicionales perjudiciales en la empresa Hellriegel y Slocum (2004)

2.2.2.6 Factores que influyen en la satisfacción laboral

Para Baguer (2009) Algunas personas tienen puestos que son inadecuados para ellas. Por ello las causas para que se sientan insatisfechos pueden ser: que no disponen de la educación adecuada ni las habilidades para el puesto, que no desarrolla sus capacidades en el puesto que ocupa en consecuencia se siente desmotivado, porque se siente estresado, porque no existe un favorable clima laboral con sus pares y superiores. Porque siente que realiza un trabajo rutinario, porque las condiciones de trabajo son adversas, porque no se toma en cuenta sus aportes o sugerencias de mejora.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Resiliencia

La resiliencia como rasgo que forma parte de la personalidad positiva que le permite al individuo responder o reaccionar de manera tolerante a situaciones desfavorables, facilitándole la adaptación (Wagnild & Young, 1993)

Dimensiones

Ecuanimidad: Se caracteriza por mantenerse con calma ante situaciones adversas. (Wagnild & Young, 1993)

Perseverancia: Se refiere a resistir frente a situaciones difíciles manteniendo la idea de superación. (Wagnild & Young, 1993)

Confianza en sí mismo: Indica creer en las potencialidades de uno mismo. (Wagnild & Young, 1993)

Satisfacción personal: Hace referencia a entender el sentido de la vida y encontrar nuestra contribución en ella. (Wagnild & Young, 1993)

Sentirse bien solo: Proporciona el sentido de la libertad y lo bien de sentirse uno mismo particular e irreplicable. (Wagnild & Young, 1993)

2.3.2 Satisfacción laboral

Predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral. Tomando en cuenta factores como la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos (Palma, 2005)

Dimensiones de la satisfacción laboral

En la presente investigación se trabajó con el modelo planteado por Palma (2004) quien considera que existen cuatro dimensiones que miden los niveles de satisfacción de los trabajadores

Significación de la tarea

Es la disposición que se tiene hacia el trabajo en función a la retribución asociada al esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material. (Palma, 2005)

Condiciones de trabajo

Es la evaluación que se realiza sobre el trabajo realizado en función a las disposiciones normativas que moderan la actividad laboral. (Palma, 2005)

Reconocimiento Personal y/o Social

Es la evaluación que se realiza del trabajo en función al reconocimiento de los logros propios o del equipo de trabajo. (Palma, 2005)

Beneficios económicos

Es el arreglo económico que se pone al trabajo en función a la remuneración o incentivos recibidos producto del esfuerzo que se realizó en la labor (Palma, 2005)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Hi1 Existe relación significativa entre resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Ho1 No existe relación significativa entre resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Hipótesis Específicas

Hi.2 Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Ho.2 No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Hi.3 Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Ho.3 No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Hi.4 Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Ho.4 No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Hi.5 Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Ho.5 No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?

3.2 Variables

Variable 1: Resiliencia

Definición conceptual

La resiliencia como rasgo que forma parte de la personalidad positiva que le permite al individuo responder o reaccionar de manera tolerante a situaciones desfavorables, facilitándole la adaptación (Wagnild & Young, 1993)

Definición operacional

La variable resiliencia fue medida a través de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), adaptado al Perú por Castilla (2014), compuesta por 25 ítems, con categoría de calificación: alto, medio/promedio, bajo ecy muy bajo. Las dimensiones con las que cuenta la resiliencia son : ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en si mismo, perseverancia, satisfacción personal.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral.” Tomando en cuenta factores como la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos Palma, S. (2005). Las dimensiones con las que cuenta son: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos.

Definición operacional

La variable satisfacción laboral fue medida a través de La escala de satisfacción laboral(SL- SPC) de Sonia Palma (2005) compuesta por 27 ítems contiene cuatro sub escalas con respuesta tipo Likert, con niveles de interpretación que inicia desde muy totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

4.1 Método de investigación

El método general que se utilizó fue el método científico, ya que este es usado para analizar los componentes de un sistema los cuales se verán reflejados en su nexos con el entorno. (Sánchez & Reyes,2017)

Como método específico se utilizó el método hipotético -deductivo, el cual es relativo al método científico ya que se parte de un supuesto a priori el cual se demostrará mediante procedimientos lógicos (Sánchez & Reyes, 2017)

4.2 Tipo de investigación

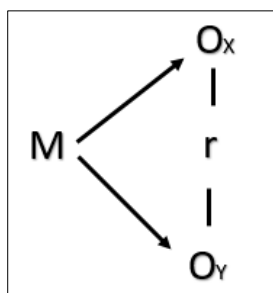
La presente es una investigación de tipo básica ya que, buscó amplificar y profundizar los conocimientos científicos acerca de una realidad. (Sánchez & Reyes ,2017)

4.3 Nivel de investigación

La investigación que se realizó fue a nivel relacional ya que se buscó determinar la dependencia probabilística entre dos fenómenos Supo(2012), en este caso entre la resiliencia y la satisfacción laboral.

4.4 Diseño de investigación

El diseño de la investigación corresponde al diseño correlacional- no experimental transversal. No es una investigación experimental ya que no hay manipulación de las variables, se utiliza la observación para ver como se presenta el fenómeno en su ambiente natural y luego de ello se procede a un análisis. El diseño transversal se refiere a que se recolectan datos en un solo momento y tiempo único (Sánchez & Reyes, 2018)



Leyenda:

M= 60Trabajadores de una empresa constructora

Ox= Resiliencia

Oy= Satisfacción laboral

R= Relación entre Resiliencia y Satisfacción laboral

4.5 Población y muestra

Población

En la presente investigación la población que se estudió fue finita y estuvo conformada por 85 trabajadores de la empresa constructora NKMS E.I.R.L ubicada en la ciudad de Huancayo , provincia de Huancayo, Junín.

Para Carrasco (2006) la Población es el conjunto de objetos o personas de los cuales se podrá conocer algo en una investigación

Muestra

La muestra estuvo constituida por 60 trabajadores de la empresa constructora NKMS E.I.R.L de la ciudad de Huancayo .La muestra es el subconjunto de elementos que pertenece a un conjunto definido en sus características que denominamos población (Hernández et al ,2014).

Tipo de muestreo

El muestreo fue no probabilístico intencional, toda vez que la elección de la muestra fue por conveniencia. La muestra no depende del factor estadístico, sino más bien de la accesibilidad que se tiene a la muestra basándose en el criterio del investigador.” (Sánchez, Reyes y Mejía 2018,)

Características de la muestra

Tabla N°1
Género de la muestra

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°2
Grado de Instrucción de la muestra

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
PRIMARIA	12	20,0
SECUNDARIA	33	55,0
TÉCNICO	15	25,0
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

Criterios de Inclusión

- Trabajadores que se encuentren laborando a la fecha de aplicación de los instrumentos.
- Todos los trabajadores que hayan firmado el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Trabajadores que no sea obreros
- Trabajadores que no ejerzan actualmente el cargo en la constructora- 2021
- Trabajadores que no hayan firmado el consentimiento informado ya que no desean compartir datos personales.
- Trabajadores que no dominan el idioma castellano.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas

Sánchez y Reyes (2017), mencionan las técnicas son los medios con los cuales se puede recolectar información acerca de un contexto o fenómeno según los fines que tenga una investigación

La técnica con la que se trabajó fue la encuesta, puesto que, a través de ello, se recolectará información de los participantes del estudio, quien según Hernández (2014), menciona que esta práctica consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionados por ellos mismo, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias.

El proceso de recolección de datos se llevó cabo de manera virtual debido utilizando herramientas informáticas y Tics, tales como formularios en google drive, google meet, redes sociales y demás herramientas que brindan las plataformas digitales, acatando lo propuesto por el Ministerio de Salud por la coyuntura nacional covid-19.

4.6.2 Instrumentos

En la siguiente sección, se describirán los dos instrumentos que se utilizaron para la presente, empezando con la Escala de Resiliencia de Wagnild G. Young, H (1993) Y la Escala de Satisfacción Laboral, de Palma(2005)

4.6.2.1 Instrumento de la variable I: Resiliencia

En el presente estudio se utilizó la escala de resiliencia elaborado por Wagnild,G Young, H en el año 1993 de procedencia estadounidense, adaptado a la población peruana por Novella (2002).

Tabla 3

Ficha técnica de la variable I

Ficha técnica de la Escala de resiliencia de Wagnild, G
Young,H (1993)

Nombre	: Escala de resiliencia
Autor	: Wagnild, G Young,H (1993)
Aplicación	: Personal o colectiva
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación Peruana	: Novella (2002)
Administración	: Colectiva e individual
Aplicación	: Adolescentes y adultos
Nº de ítems	: 25
Duración	: 25- 30 minutos
Finalidad	: Determinar el nivel de resiliencia

Fuente: Elaboración propia

Descripción del instrumento

La escala de Resiliencia fue creada en el año 1998 y luego fue modificada en el año 1993 por los investigadores Wagnild y Young. La escala se compone por 25 ítems que se puntúan con una escala Likert de 7 puntos, que van desde desacuerdo hasta completamente de acuerdo. Los mayores puntajes hacen referencia a una alta resiliencia

Para los creadores del instrumento la resiliencia modera el efecto negativo que produce el estrés, lo cual ayuda a los seres humanos a adaptarse y superar las dificultades que se presentan de la mejor manera.

Validez

Se validó el instrumento a través del método “validez de contenido”, la técnica de juicio de expertos, se proporcionó los instrumentos de evaluación a 3

expertos con grado de Maestría, conocedores del tema de investigación, los mismos que concluyeron que el instrumento posee muy buena validez.

Dos de los jurados dieron una valoración de medianamente adecuado, mientras que uno de ellos lo considera dentro de la categoría adecuado, considerando así que dicho instrumento es apto para la evaluación.

Tabla 4
Jueces que validaron el instrumento

Apellidos y nombres	Grado	Apreciación
Mery Román Bravo	Magister	Aplicable
Saul Jesús Mallqui	Magister	Aplicable
Regina Castañeda Ayarza	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Es el grado en el que un instrumento produce rendimientos coherentes y congruentes, es así que la Escala de resiliencia de Wagnild, G Young (1993) conformada por 27 ítems fue aplicada a 20 trabajadores de la empresa constructora NKMS E.I.R.L, quienes constituyeron la muestra piloto. Se realizó la medida de consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado el valor de 0,920 considerando este resultado como altamente confiable para su administración.

Tabla 5
Estadísticas de la fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	25

Fuente: Elaboración propia

4.6.2.1 Instrumento de la variable II: Satisfacción laboral

En la presente tesis se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma (2005)

Tabla 6
Ficha técnica de la variable II

Ficha técnica la "Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)"	
Nombre	: "Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)"
Autor	: diseñado por Sonia Palma Carrillo
Aplicación	: Personal o colectiva
Procedencia	: Perú (2005)
Administración	: Colectiva e individual
Aplicación	: Empleados con relación laboral de dependencia.
N° de ítems	: 27
Duración	: 15 min aprox.
Finalidad	: Determinar el nivel de satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

Descripción del instrumento

En la presente tesis se seleccionó como instrumento a la escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma, esta escala está constituida por 27 ítems que van con una valoración del 1 al 5. Estos ítems tienen valoraciones tanto positivas como negativas. La prueba está estructurada en cuatro dimensiones:

Significación de la tarea, condiciones de trabajo, beneficios económicos, reconocimiento personal y/o social.

Validez

Se validó el instrumento a través del método “validez de contenido”, la técnica de juicio de expertos, se proporcionó los instrumentos de evaluación a 3 expertos con grado de Maestría, conocedores del tema de investigación, los mismos que concluyeron que el instrumento posee muy buena validez.

Los tres jurados dieron una valoración de adecuado, , considerando de esa manera que el citado instrumento es apto para la evaluación.

Tabla 7
Jueces que validaron el instrumento

Apellidos y nombres	Grado	Apreciación
Mery Román Bravo	Magister	Aplicable
Saul Jesús Mallqui	Magister	Aplicable
Regina Castañeda Ayarza	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Es el grado en el que un instrumento produce rendimientos coherentes y congruentes, es así que la "Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)", fue aplicada a 20 trabajadores de la empresa constructora NKMS E.I.R.L, quienes constituyeron la muestra piloto. Se realizó la medida de consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach , obteniendo como resultado el valor de

0,842 considerando este resultado como altamente confiable para su administración.

Tabla 8
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	27

Fuente: Elaboración propia

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de Datos

Para procesar los datos e información obtenida, se procedió a calificar cada uno de los instrumentos y luego se ingresó la información obtenida en la base de datos creada en Microsoft Excel, luego a ello los datos fueron exportados al software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25, donde se realizaron los cálculos estadísticos, Para la prueba de hipótesis se utilizó la Rho de Spearman ya que es la que correlaciona escalas ordinales.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

Según el Art. 27, Principios que Rigen la Actividad Investigativa, del Reglamento de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes. Nos refiere

En el inciso a. Que tenemos que proteger a la persona y diferentes grupos socio culturales y étnicos.

En el inciso b. Que se debe tener el consentimiento informado de todos los participantes para poder utilizar dicha información para la investigación.

En el inciso c. Beneficencia y no maleficencia se tiene asegurar el bienestar e integridad de los participantes, no causar daño psicológico ni físico y los beneficios serán maximizados.

En el inciso d. El respeto de la biodiversidad y protección al medio ambiente, el no atentar contra ninguna especie viva y la diversidad genética.

En el inciso e. Tanto como los investigadores, docentes y graduados debemos tener la formalidad de las repercusiones de la investigación.

En inciso f. Veracidad tanto como estudiantes, graduados y docentes, debemos garantizar la autenticidad en todos los periodos del proceso de investigación.

Art. 28 Normas de Conducta Ética de Quienes Indagan, del Reglamento de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes. Nos refiere.

En el inciso a. Ejecutar la investigación originales y coherentes con la línea de investigación

En el inciso b. Producirse con rigurosidad científica asegurando la eficacia, credibilidad y la fidelidad de los procedimientos.

En el inciso c. Admitir el compromiso de la investigación tanto individuales como sociales y académicas que se obtendrán de la investigación.

En el inciso d. Garantizar el anonimato y confidencialidad de todos los individuos involucrados en la investigación.

En el inciso e. Trasmirir los descubrimientos de la investigación de forma abierta e integra a la comunidad científica, también retornar los resultados a los individuos involucradas en la investigación.

En el inciso f. Tratar con sigilo la información obtenida. Sin buscar lucro alguno.

En el inciso g. Ejecutar las reglas institucionales, nacionales e internacionales que regulen la salvaguarda de los sujetos humanos, animales y el medio ambiente.

En el inciso h. Revelar las divergencias de importancia en sus distintos roles como evaluador, asesor y autor.

En el inciso i. No incurrir en las ausencias deontológicas, como inventar o falsificar información con términos de ajuste o sesgar los resultados. Falsificar lo publicado por otros autores de manera total o parcial. Incorporar como autor a quien no ha colaborado en la investigación. Publicar repetidamente los mismos hallazgos.

En el inciso j. No aceptar subvenciones de investigaciones que especifiquen condiciones inconsistentes con el juicio científico de la Universidad Peruana Los Andes.

En el inciso k. Promulgar los trabajos de investigación en riguroso cumplimiento de propiedad intelectual de la Universidad Peruana Los Andes, y reglas referidas a las de atribución de autor.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Los datos fueron procesados llevando para ello una serie de actividades las cuales serán descritas a continuación: Las dos pruebas seleccionadas para la investigación fueron aplicadas a 60 obreros de construcción que constituían la muestra, segundo, La compilación de datos se llevó a cabo mediante Microsoft Excel, tercero se realizó una tabulación de los datos obtenidos, cuarto se organizaron los resultados en gráficos y tablas estadísticas.

Tabla 9

Resultados de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	1,7
Baja	6	10,0
Promedio	30	50,0
Muy Alta	23	38,3

Total	60	100,0
-------	----	-------

Fuente: Elaboración propia

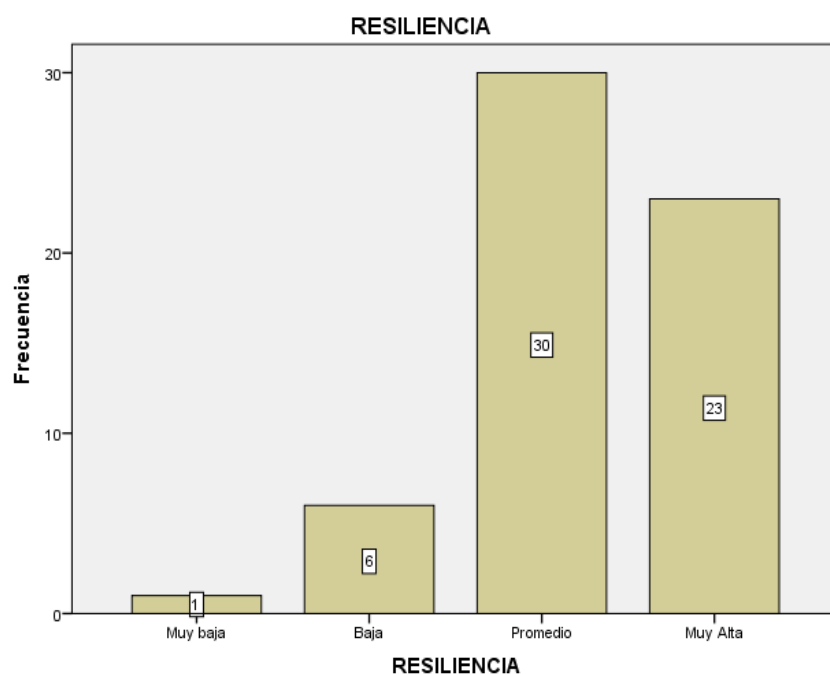


Figura 3. Resultado de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico, respecto al constructo resiliencia, se observa que el 1.7 % tiene un nivel muy bajo de resiliencia. El 10.0 % tiene un bajo nivel de resiliencia. El 50.0% % tiene un nivel promedio de resiliencia. El 38.3 % tiene un nivel muy alto de resiliencia.

Tabla 10

Resultados de la dimensión satisfacción personal de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	5	8,3
Baja	8	13,3
Marcadamente Baja	2	3,3
Promedio	32	53,3
Muy Alta	13	21,7

Total	60	100,0
-------	----	-------

Fuente: Elaboración propia

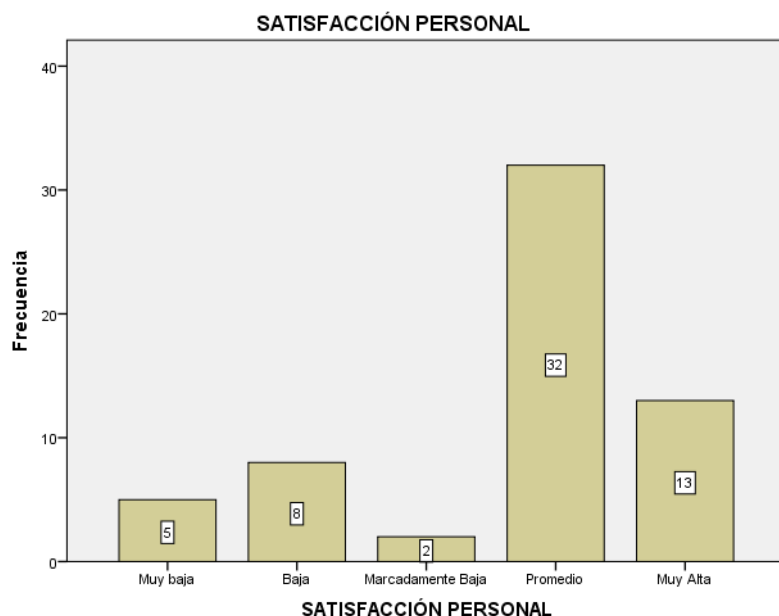


Figura 5 Resultado de la dimensión satisfacción personal de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico , respecto a la dimensión satisfacción personal , se observa que el 8.3 % tiene un nivel muy bajo de satisfacción personal. El 13.3 % tiene un bajo nivel de satisfacción personal. El 3.3% tiene un nivel marcadamente bajo de satisfacción personal. El 53.3% tiene un nivel promedio de satisfacción personal. El 21.7 % tiene un nivel muy alto de satisfacción personal.

Tabla 11

Resultados de la dimensión ecuanimidad de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	5	8,3
Baja	4	6,7
Promedio	21	35,0

Muy Alta	30	50,0
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

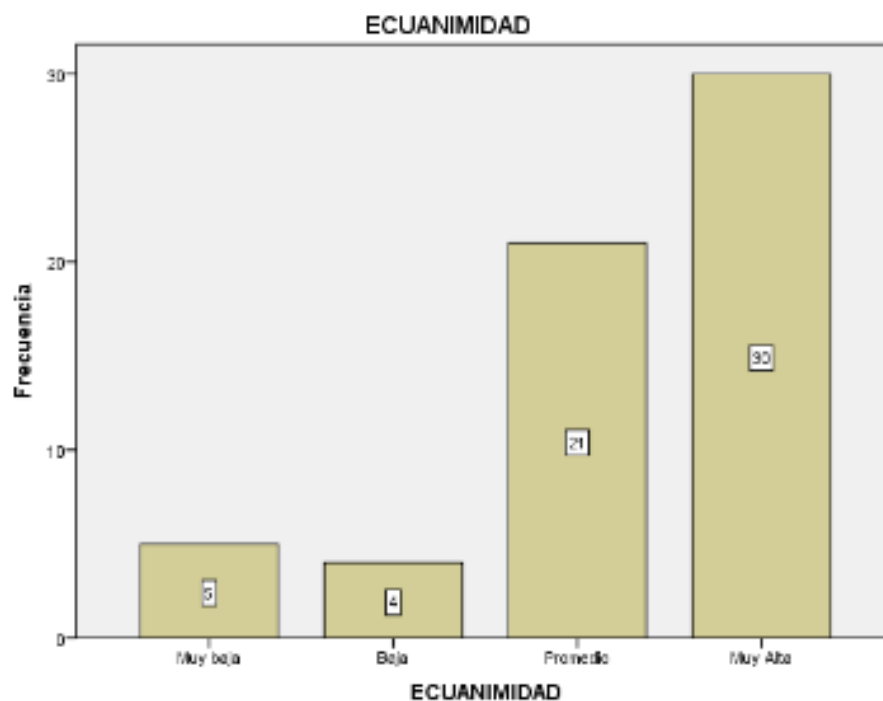


Figura 5. Resultado de la dimensión ecuanimidad de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico, respecto a la dimensión ecuanimidad, se observa que el 8.3 % tiene un nivel muy bajo de ecuanimidad. El 6,7 % tiene un bajo nivel de ecuanimidad. El 35.0% % tiene un nivel promedio de ecuanimidad. El 50.0 % tiene un nivel muy alto de ecuanimidad.

Tabla 12

Resultados de la dimensión sentirse bien solo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	6	10,0

Baja	15	25,0
Promedio	23	38,3
Muy Alta	16	26,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

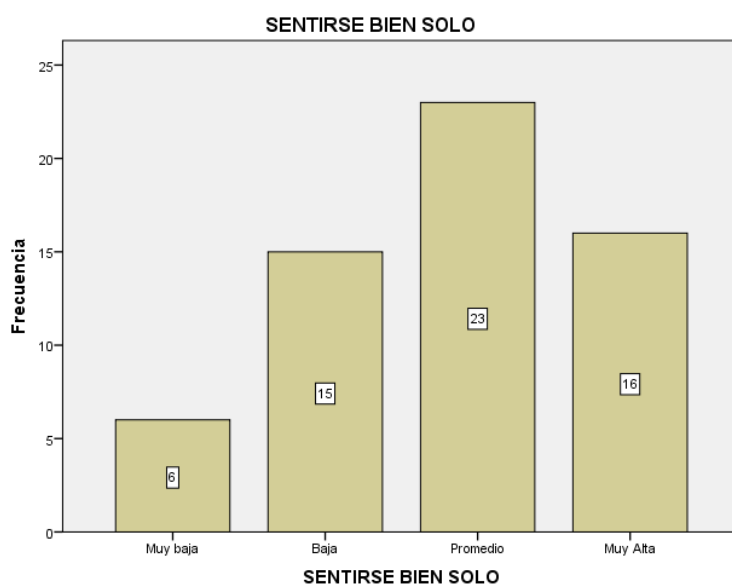


Figura 6 . Resultado de la dimensión sentirse bien solo de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico, respecto a la dimensión sentirse bien solo, se observa que el 10.0 % tiene un nivel muy bajo respecto a la dimensión sentirse bien solo. El 25.0 % tiene un bajo nivel de la dimensión sentirse bien solo. El 38.3% % tiene un nivel promedio de la dimensión sentirse bien solo. El 28.7 % tiene un nivel muy alto de la dimensión sentirse bien solo.

Tabla 13

Resultados de la dimensión confianza en sí mismo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

Muy baja	3	5,0
Baja	7	11,7
Promedio	31	51,7
Muy Alta	19	31,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

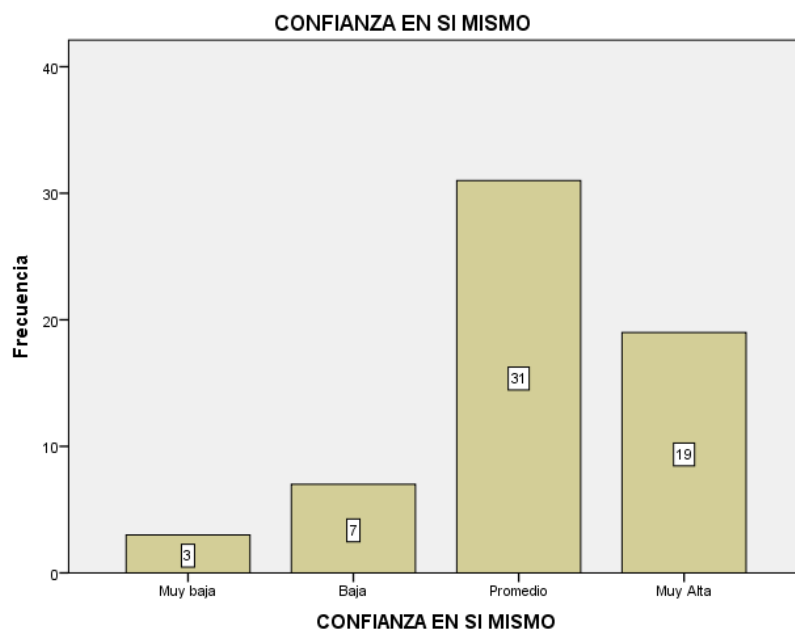


Figura 7. Resultado de la dimensión confianza en sí mismo de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico, respecto a la dimensión confianza en si mismo , se observa que el 5.0 % tiene un nivel muy bajo de confianza en si mismo . El 11,7 % tiene un bajo nivel de confianza en sí mismo. El 51.7% % tiene un nivel promedio de confianza en sí mismo. El 31.7.0 % tiene un nivel muy alto de confianza en si mismo.

Tabla 14

Resultados de la dimensión perseverancia de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	1,7

Baja	1	1,7
Promedio	26	43,3
Muy Alta	32	53,3
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

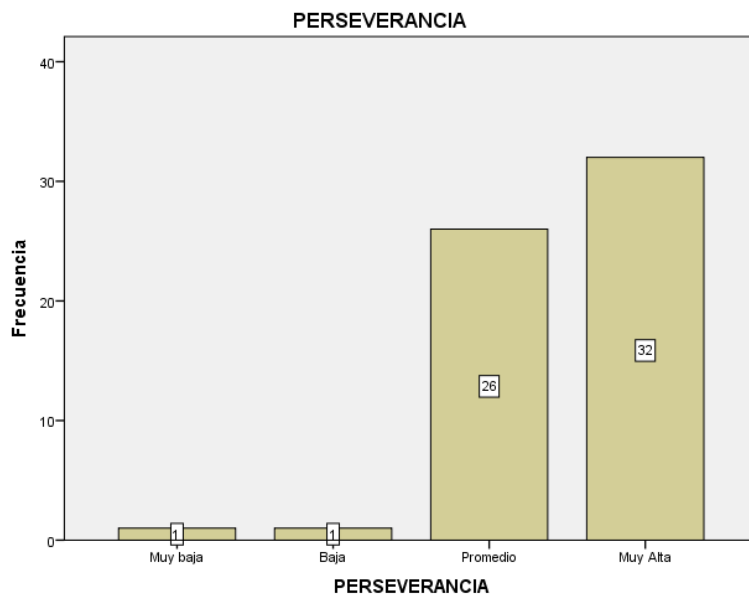


Figura .8 Resultado de la dimensión perseverancia de la variable resiliencia en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico, respecto a la dimensión perseverancia, se observa que el 1.7 % tiene un nivel muy bajo de perseverancia. El 1,7 % tiene un bajo nivel de perseverancia. El 43.3% % tiene un nivel promedio de perseverancia. El 53.3% tiene un nivel muy alto de perseverancia.

Tabla 15

Resultados de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Insatisfecho	2	3,3
Insatisfecho	3	5,0
Promedio	28	46,7
Satisfecho	23	38,3
Muy Satisfecho	4	6,7

Total	60	100,0
-------	----	-------

Fuente: *Elaboración propia*

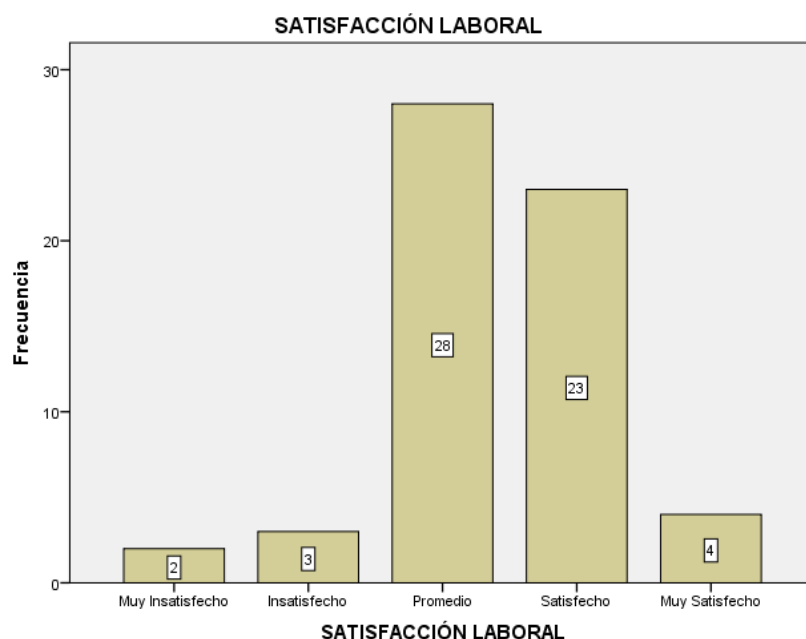


Figura 9. Resultado de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico, respecto a la variable de estudio satisfacción laboral, se observa que el 3.3 % se siente muy insatisfecho laboralmente. El 5.0% se siente insatisfecho laboralmente. El 46.7% siente un nivel promedio de satisfacción laboral. El 38.3 % se siente satisfecho laboralmente. El 6.7% se siente muy satisfecho laboralmente.

Tabla 16

Resultados de la dimensión significación de la tarea de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Insatisfecho	2	3,3
Insatisfecho	1	1,7
Promedio	6	10,0
Satisfecho	26	43,3

Muy Satisfecho	25	41,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

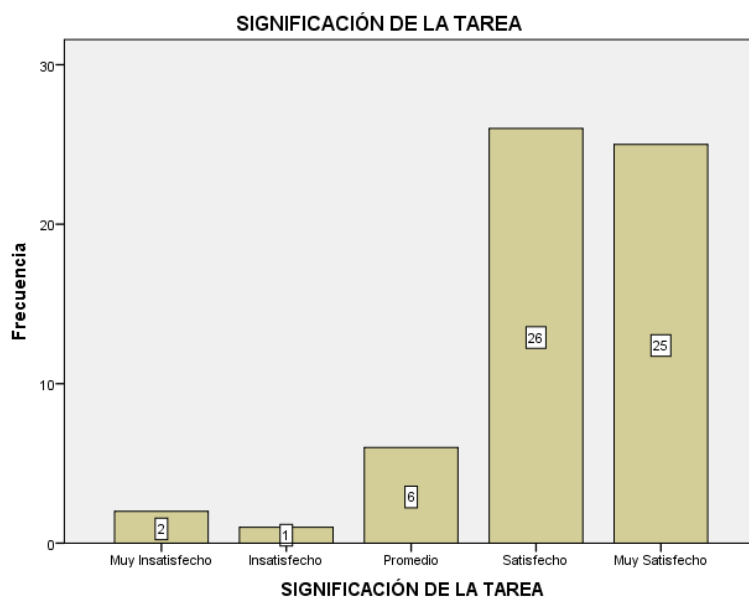


Figura .10 Resultado de la dimensión significación de la tarea de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico, respecto a la dimensión significación de la tarea perteneciente a la variable de estudio satisfacción laboral, se observa que el 3.3 % se siente muy insatisfecho en la significación de la tarea. El 1.7% se siente insatisfecho en la satisfacción de la tarea. El 10.0% siente un nivel promedio de significación de la tarea. El 43.3% se siente satisfecho en la significación de la tarea. El 41.7 se siente muy satisfecho en la significación de la tarea.

Tabla 17

Resultados de la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	2	3,3
Promedio	27	45,0
Satisfecho	31	51,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

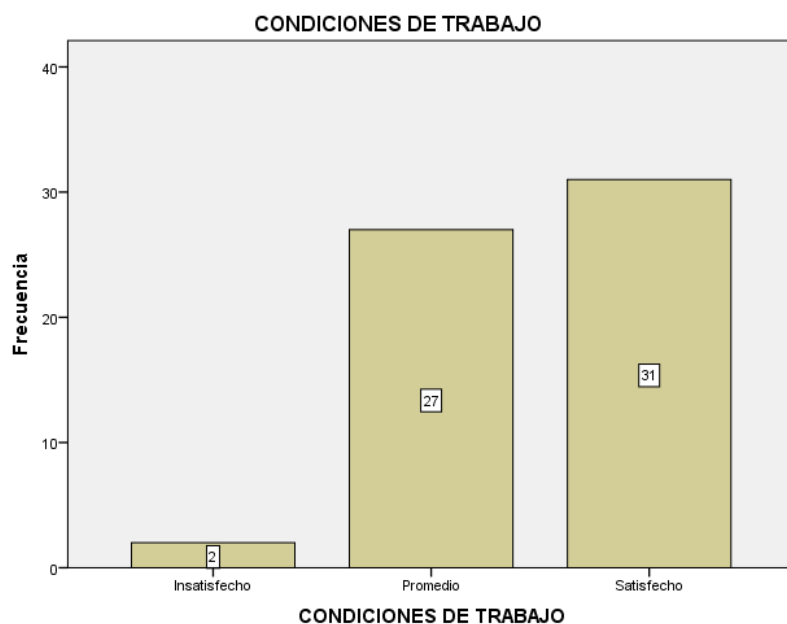


Figura 11 . Resultado de la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico, respecto a la dimensión condiciones de trabajo perteneciente a la variable de estudio satisfacción laboral, se observa que el 3.3 % se siente insatisfecho con las condiciones de trabajo. El 51.7 se siente satisfecho con las condiciones de trabajo.

Tabla 18

Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Insatisfecho	14	23,3
Insatisfecho	24	40,0
Promedio	8	13,3
Satisfecho	12	20,0
Muy Satisfecho	2	3,3
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

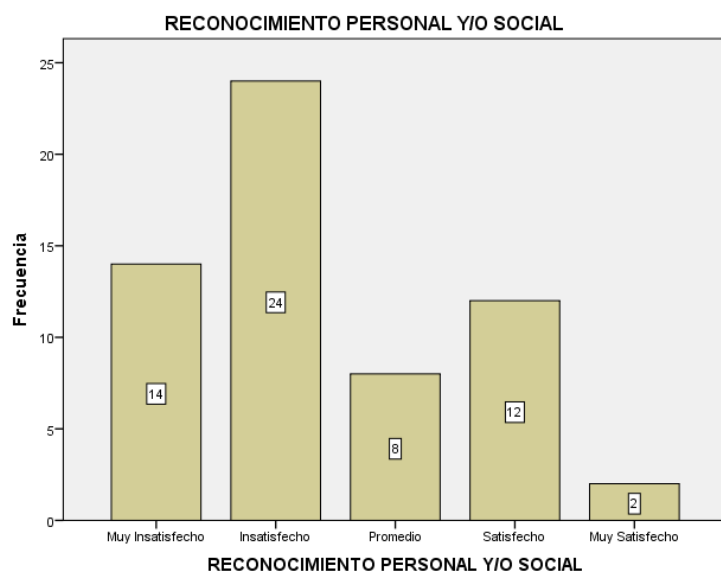


Figura 13 . Resultado de la dimensión reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico, respecto a la dimensión reconocimiento personal y/o social perteneciente a la variable de estudio satisfacción laboral , se observa que el 23.3 % se siente muy insatisfecho con el reconocimiento personal y/o social . El 40.0% se siente insatisfecho con el reconocimiento personal y/o social. El 13.3% siente un nivel promedio de acuerdo con el reconocimiento personal y/o social. El 20.0 % se siente satisfecho con el reconocimiento personal y/o social. El 3.3 se siente muy satisfecho con el reconocimiento personal y/o social

Tabla 19

Resultados de la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	22	36,7
Satisfecho	33	55,0
Muy Satisfecho	5	8,3
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

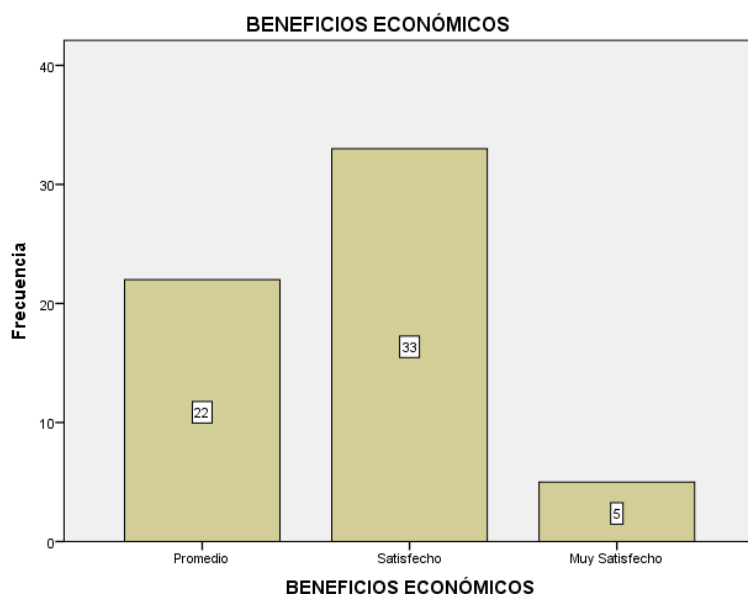


Figura .13 Resultado de la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico, respecto a la dimensión beneficios económicos perteneciente a la variable de estudio satisfacción laboral, se observa que el 36.7% siente un nivel promedio de acuerdo con los beneficios económicos. El 55.0 % se siente satisfecho con los beneficios económicos. El 8.3 se siente muy satisfecho con los beneficios económicos.

Tabla 20

Tabla cruzada de resiliencia y satisfacción laboral

			SATISFACCIÓN LABORAL					Total
			Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho	
RESILIENCIA	Muy baja	Recuento	0	0	1	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
	Baja	Recuento	2	2	2	0	0	6
		%	3,3%	3,3%	3,3%	0,0%	0,0%	10,0%
		Recuento	0	1	17	10	2	30

	Promedio	%	0,0%	1,7%	28,3%	16,7%	3,3%	50,0%
Muy Alta	Recuento		0	0	8	13	2	23
	%		0,0%	0,0%	13,3%	21,7%	3,3%	38,3%
Total	Recuento		2	3	28	23	4	60
	%		3,3%	5,0%	46,7%	38,3%	6,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

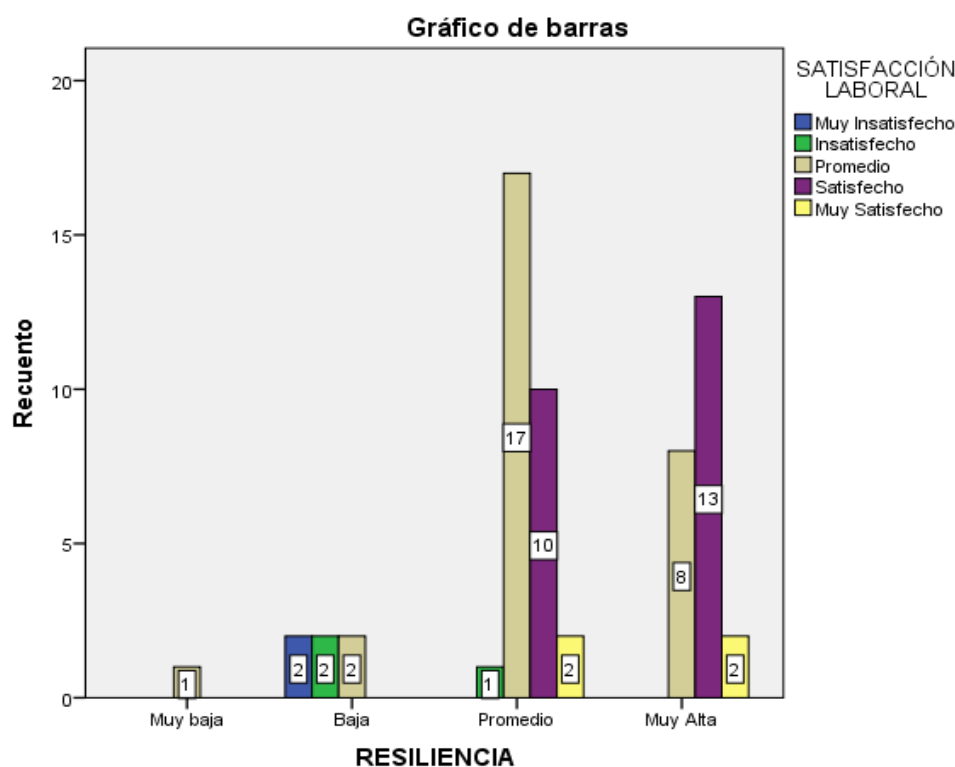


Figura 14. Resultado de la tabla cruzada de resiliencia y satisfacción laboral de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Interpretación

En la tabla y gráfico observamos que el 1.7% de trabajadores se encuentra en un nivel muy bajo de resiliencia, de los cuales el 1.7% de trabajadores tiene un nivel promedio de satisfacción laboral. El 10.0 % de trabajadores tiene un bajo nivel de resiliencia de los cuales el 3.3% se siente muy insatisfecho laboralmente, el 3.3% se siente insatisfecho laboralmente, el 3.3% siente un nivel promedio de satisfacción laboral. El 50.0 % tiene un nivel promedio de resiliencia de los cuales el 1.7% se siente insatisfecho laboralmente, el 28.3 % siente un

nivel promedio de satisfacción laboral, el 16.7% se siente satisfecho laboralmente, el 3.3 % se siente muy satisfecho laboralmente. El 38.3 % tiene un nivel muy alto de resiliencia de los cuales el 13.3% siente un nivel promedio de satisfacción laboral, el 21.7 % se siente satisfecho laboralmente, el 3.3 % se siente muy satisfecho laboralmente.

Tabla 21

Tabla cruzada de resiliencia y la dimensión significación de la tarea de la variable satisfacción laboral

		SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA						
			Muy Insatisfec ho	Insatisfe cho	Prome dio	Satisfec ho	Muy Satisfecho	Total
RESILIE NCIA	Muy baja	Recuento	0	0	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Baja	Recuento	2	0	2	0	2	6
		%	3,3%	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	10,0%
	Prome dio	Recuento	0	1	4	15	10	30
		%	0,0%	1,7%	6,7%	25,0%	16,7%	50,0%
	Muy Alta	Recuento	0	0	0	10	13	23
		%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	21,7%	38,3%
Total		Recuento	2	1	6	26	25	60
		%	3,3%	1,7%	10,0%	43,3%	41,7%	100,0 %

Fuente: Elaboración propia

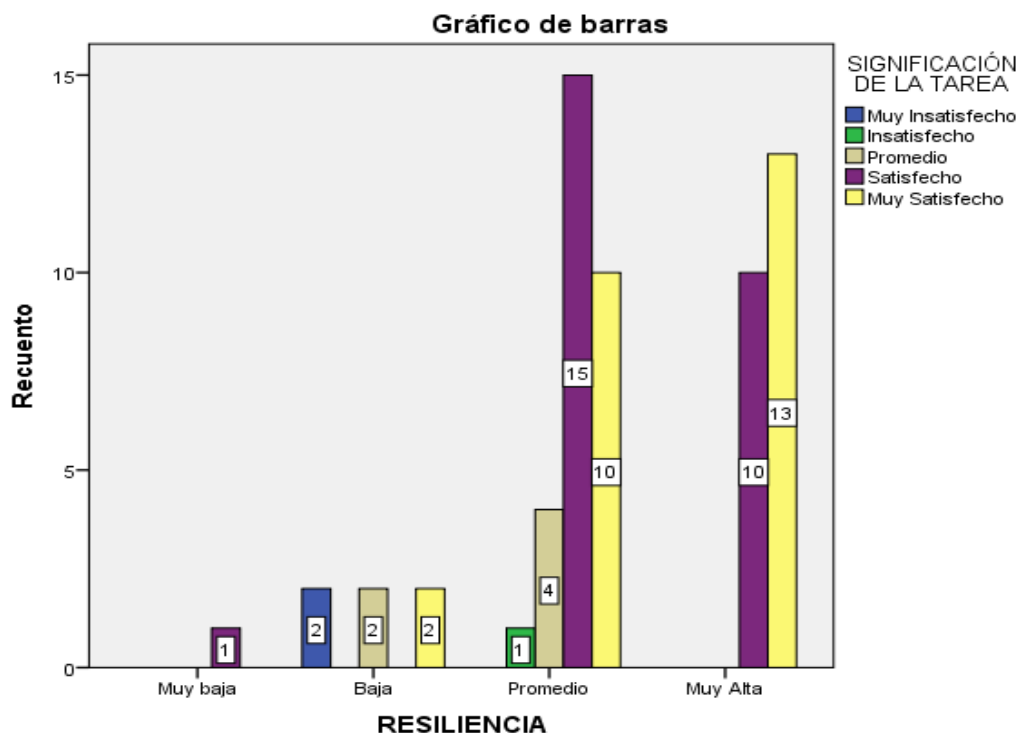


Figura 15 . Resultado de la tabla cruzada de resiliencia y la dimensión significación de la tarea de la variable satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla y gráfico observamos que el 1.7% de trabajadores se encuentra en un nivel muy bajo de resiliencia, de los cuales el 1.7% de trabajadores se siente satisfecho en la significación de la tarea. El 10.0 % de trabajadores tiene un bajo nivel de resiliencia de los cuales el 3.3% se siente muy insatisfecho con la significación de la tarea, el 3.3% tiene un nivel promedio de significación de la tarea, el 3.3% se siente muy insatisfecho con la significación de la tarea. El 50.0 % tiene un nivel promedio de resiliencia de los cuales el 1.7% se siente insatisfecho con la significación de la tarea e, el 6.7 % siente un nivel promedio de significación de la tarea, el 25.0% se siente satisfecho con la significación de la tarea, el 16.7. % se siente muy satisfecho con la significación de la tarea. El 38.3 % tiene un nivel muy alto de resiliencia de los cuales el 3.3% se siente muy insatisfecho con la significación de la tarea, el 1.7 % se siente insatisfecho con la significación de la tarea, el

10.0 % siente un nivel promedio de significación de la tarea, el 43.3% se siente satisfecho, el 41.7% se siente muy satisfecho con la significación de la tarea.

Tabla 22

Tabla cruzada de resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral

		CONDICIONES DE TRABAJO				
		Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Total	
RESILIENCIA A	Muy baja	Recuento	0	1	0	1
		%	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Baja	Recuento	2	2	2	6
		%	3,3%	3,3%	3,3%	10,0%
	Promedio	Recuento	0	17	13	30
		%	0,0%	28,3%	21,7%	50,0%
	Muy Alta	Recuento	0	7	16	23
		%	0,0%	11,7%	26,7%	38,3%
Total		Recuento	2	27	31	60
		%	3,3%	45,0%	51,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

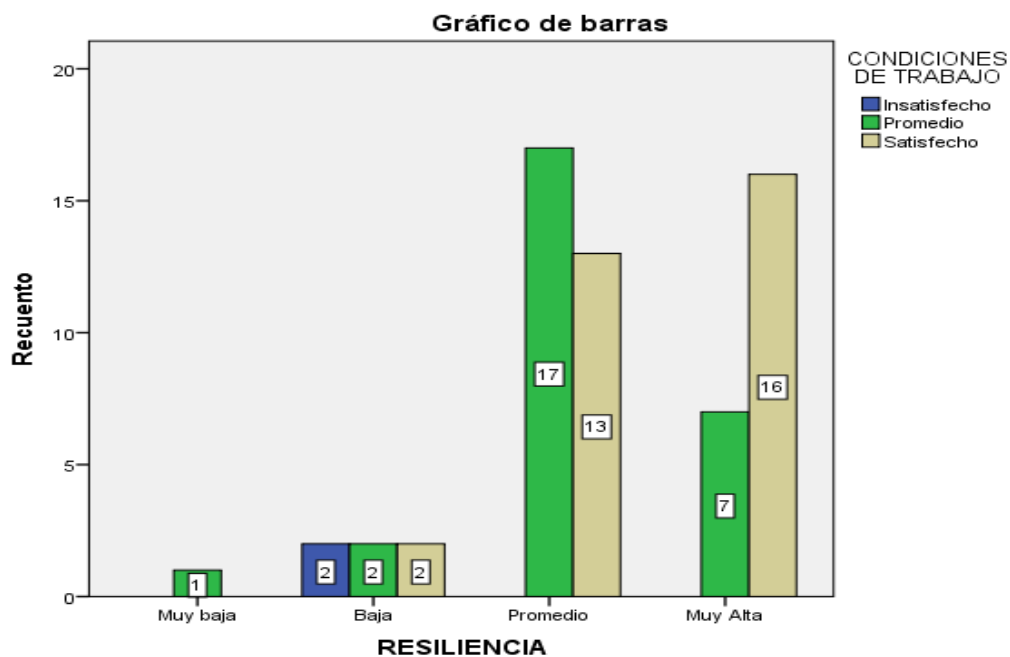


Figura 16 . Resultado de la tabla cruzada de resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla y gráfico observamos que el 1.7% de trabajadores se encuentra en un nivel muy bajo de resiliencia , de los cuales el 1.7% de trabajadores siente un nivel promedio de satisfacción con las condiciones de trabajo.. El 10.0 % de trabajadores tiene un bajo nivel de resiliencia de los cuales el 3.3% se siente muy insatisfecho con las condiciones de trabajo , el 3.3% tiene un nivel promedio satisfacción con las condiciones de trabajo, el 3.3% se siente satisfecho con las condiciones de trabajo. El 50.0 % tiene un nivel promedio de resiliencia de los cuales el 28.3 siente un nivel promedio de satisfacción con las condiciones de trabajo, el 21.7 % se siente satisfecho con las condiciones de trabajo.

. El 38.3 % tiene un nivel muy alto de resiliencia de los cuales el 11.7% siente un nivel promedio de satisfacción con las condiciones de trabajo, el 26.7% se siente satisfecho con las condiciones de trabajo.

Tabla 23

Tabla cruzada de resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral

		RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total
RESILIENCIA	Muy baja	Recuento	0	1	0	0	1
		%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
	Baja	Recuento	2	4	0	0	6
		%	3,3%	6,7%	0,0%	0,0%	10,0%
	Promedio	Recuento	4	15	6	3	30
		%	6,7%	25,0%	10,0%	5,0%	50,0%
	Muy Alta	Recuento	8	4	2	9	23
		%	13,3%	6,7%	3,3%	15,0%	38,3%
Total		Recuento	14	24	8	12	60
		%	23,3%	40,0%	13,3%	20,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

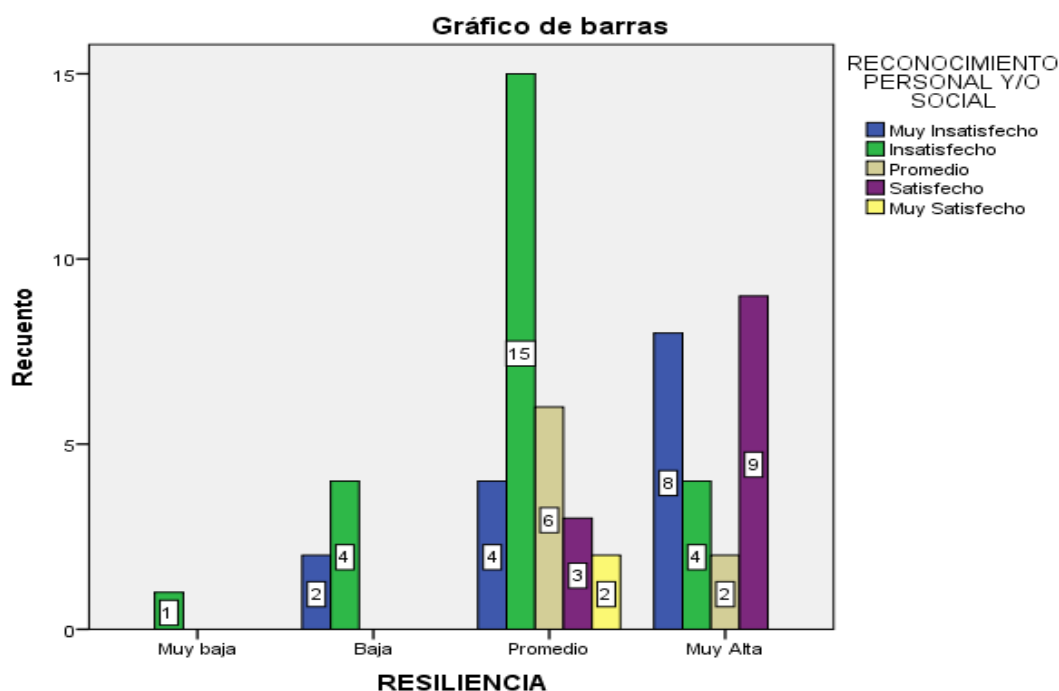


Figura 17 . Resultado de la tabla cruzada de resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla y gráfico observamos que el 1.7% de trabajadores se encuentra en un nivel muy bajo de resiliencia , de los cuales el 1.7% se siente insatisfecho con el reconocimiento personal y/o social. El 10.0 % de trabajadores tiene un bajo nivel de resiliencia de los cuales el 3.3% se siente muy insatisfecho con el reconocimiento personal y/o social, el 6.7% se siente insatisfecho con el reconocimiento personal y/o social. El 50.0 % tiene un nivel promedio de resiliencia de los cuales el 6.7 % se siente muy insatisfecho con el reconocimiento personal y/o social, el 25.0 % se siente insatisfecho con el reconocimiento personal y/o social, el 10.0% siente un nivel promedio de satisfacción respecto al reconocimiento personal y/o social, el 5.0 % se siente satisfecho con el reconocimiento personal y/o social, el 3.3% se siente muy satisfecho con el reconocimiento personal y/o social. El 38.3 % tiene un nivel muy alto de resiliencia de los cuales el 13.3% se siente muy insatisfecho con el reconocimiento personal y/o social, el 6.7% se siente insatisfecho con el

reconocimiento personal y/o social, el 3.3 % siente un nivel promedio de satisfacción respecto al reconocimiento personal y/o social, el 15.0% se siente satisfecho con el reconocimiento personal y/o social.

Tabla 24

Tabla cruzada de resiliencia y la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral

		BENEFICIOS ECONÓMICOS				
		Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total	
RESILIENCIA A	Muy baja	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Baja	Recuento	4	2	0	6
		% del total	6,7%	3,3%	0,0%	10,0%
	Promedio	Recuento	12	15	3	30
		% del total	20,0%	25,0%	5,0%	50,0%
	Muy Alta	Recuento	6	15	2	23
		% del total	10,0%	25,0%	3,3%	38,3%
Total		Recuento	22	33	5	60
		% del total	36,7%	55,0%	8,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

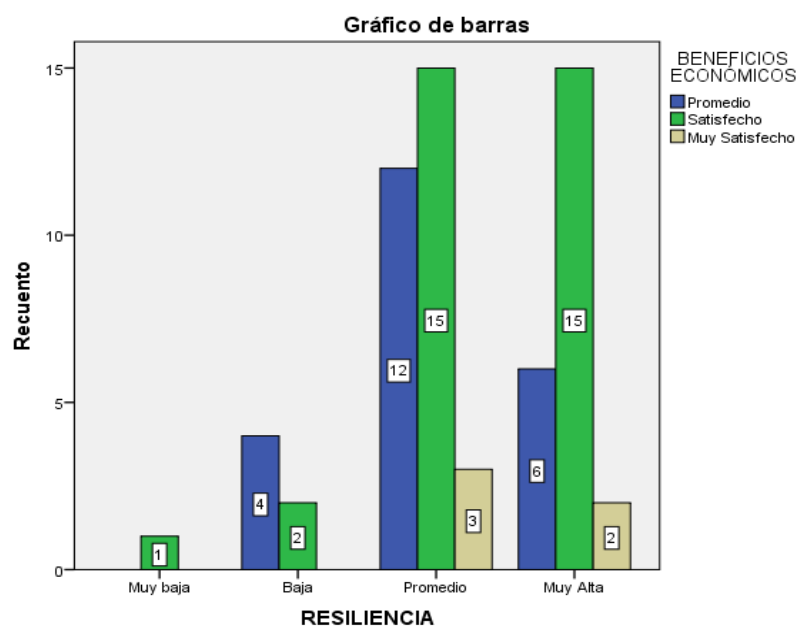


Figura 18 . Resultado de la tabla cruzada de resiliencia y la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral.

Interpretación

En la tabla y gráfico observamos que el 1.7% de trabajadores se encuentra en un nivel muy bajo de resiliencia, de los cuales el 1.7% se siente satisfecho con los beneficios económicos. El 10.0 % de trabajadores tiene un bajo nivel de resiliencia de los cuales el 6.7 % siente un nivel promedio de satisfacción con los beneficios económicos, el 3.3% se siente satisfecho con los beneficios económicos. El 50.0 % tiene un nivel promedio de resiliencia de los cuales el 20.0 % siente un nivel promedio de satisfacción con los beneficios económicos, el 25.0% se siente satisfecho con los beneficios económicos. el 5.0 % se siente muy satisfecho con los beneficios económicos. El 38.3 % tiene un nivel muy alto de resiliencia de los cuales el 10.0% siente un nivel promedio de satisfacción de los beneficios económicos, el 25% se siente satisfecho con los beneficios económicos, el 3.3% se siente muy satisfecho con los beneficios económicos.

5.2. Contrastación de hipótesis

Formulación de la hipótesis general:

Hipótesis General

Plantear Hipótesis:

Hi Existe relación significativa entre resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Ho No existe relación significativa entre resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Establecer un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Seleccionar estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman

Valor de P: 0,00

Tabla 20

Prueba de correlación de Spearman resiliencia y satisfacción laboral

		SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	RESILIENCIA	Coeficiente de correlación
		,754
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		60

Fuente: Elaboración propia

Decisión:

El p-valor (0,00) es menor al nivel alfa (0,05). Por lo tanto, es significativa.

Conclusión:

Es descartada la hipótesis nula ya que el valor es significativo

Interpretación:

Existe relación significativa entre resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Hipótesis Específica 1

Plantear Hipótesis:

Hi Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

H₀ No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Establecer un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Seleccionar estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman

Valor de P: 0,005

Tabla 26

Prueba de correlación de Spearman resiliencia y la dimensión significación de la tarea.

		SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA
Rho de Spearman	RESILIENCIA	
	Coeficiente de correlación	,358
	Sig. (bilateral)	,005
N		60

Fuente: Elaboración propia

Decisión:

El p-valor (0,005) es menor al nivel alfa (0,05). Por lo tanto, es significativa.

Conclusión:

Es descartada la hipótesis nula ya que el valor es significativo

Interpretación:

Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Hipótesis Específica 2

Plantear Hipótesis:

Hi Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Ho No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Establecer un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Seleccionar estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman

Valor de P: 0,008

Tabla 27

Prueba de correlación de Spearman resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo

		CONDICIONES DE TRABAJO
Rho de Spearman	RESILIENCIA	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

Fuente: Elaboración propia

Decisión:

El p-valor (0,008) es menor al nivel alfa (0,05). Por lo tanto, es significativa.

Conclusión:

Es descartada la hipótesis nula ya que el valor es significativo

Interpretación:

Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Hipótesis Específica 3**Plantear Hipótesis:**

Hi Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Ho No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Establecer un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Seleccionar estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman

Valor de P: 0,383

Tabla 27

Prueba de correlación de Spearman resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social.

		RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL
Rho de Spearman	RESILIENCIA	Coeficiente de correlación
	A	Sig. (bilateral)
		N

Fuente: Elaboración propia

Decisión:

El p-valor (0,383) es mayor al nivel alfa (0,05). Por lo tanto, no es significativa

Conclusión:

Es aprobada la hipótesis nula ya que el valor no es significativo

Interpretación:

No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Hipótesis Específica 4**Plantear Hipótesis:**

H_i Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

H_o No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?

Establecer un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Seleccionar estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman

Valor de P: 0,153

Tabla 28

Prueba de correlación de Spearman resiliencia y la dimensión beneficios económicos

		BENEFICIOS ECONÓMICOS	
Rho de Spearman	RESILIENCI A	Coefficiente de correlación	,187
		Sig. (bilateral)	,153
		N	60

Fuente: Elaboración propia

Decisión

El p-valor (0,153) es mayor al nivel alfa (0,05). Por lo tanto, no es significativa

Conclusión:

Es aprobada la hipótesis nula ya que el valor no es significativo

Interpretación

No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación que se llevó a cabo tuvo como principal objetivo el determinar la relación entre resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Huancayo 2021, para ello se tomó como muestra a 60 obreros de construcción civil, los cuales fueron evaluados con dos escalas: escala de resiliencia de Wagnilg y Young y escala de satisfacción laboral de Sonia Palma.

Se procede a presentar la discusión de resultados obtenidos luego de la investigación realizada, ello se relaciona con la tesis y sus antecedentes redactados en el marco teórico.

La prueba de hipótesis fue obtenida mediante el Coeficiente de correlación de Spearman entre los constructos resiliencia y satisfacción laboral con una muestra de 60 obreros de construcción, se obtuvo una $p: 0,000$ valor que es menor al 0,05, donde se comprueba que si existe relación entre el constructo resiliencia y el constructo satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Huancayo 2021, por lo que se comprueba la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.

Esta hipótesis se reafirma en la investigación de Quispe (2019) quien encontró que en un grupo de trabajadores de una empresa constructora de Lima existe una relación entre la satisfacción personal que es parte de la resiliencia y la satisfacción laboral relacionándose de una manera directa y significativa así también coincide con la investigación de Leon (2018) realizada en una empresa constructora donde concluyó en que la perseverancia que forma parte de la resiliencia tuvo una relación directa con la satisfacción laboral. De igual manera coincide con la investigación de Casimir (2019) donde se evidenció que en grupo de operarios de la empresa constructora de Lima, fue evidente que sentirse bien solo que es parte de la capacidad de resiliencia tenía una relación significativa con la satisfacción laboral.

En relación al objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021. A través del estadígrafo Rho de Spearman entre la variable resiliencia y la dimensión significación de la tarea, se halló que el valor de p es igual a $P: 0,005$, valor que es menor al $0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una relación entre resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

Esto concuerda con la investigación de Casimir 2019 quien hizo evidencia que en la empresa constructora de Lima los trabajadores no sentían que tenían oportunidades de crecimiento con las actividades que realizaban por lo que esto generaba insatisfacción, por lo que se concluyó que había una relación significativa entre estas dos variables.

En relación al objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021. Mediante el estadígrafo Rho de Spearman entre la variable resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo se obtuvo un P valor igual a $P: 0,008$, valor que es menor al $0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación entre resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021

Dicho resultado coincide con la investigación de Chen (2021) quien concluye en que las condiciones de trabajo como la seguridad física y el trato con los compañeros influía en la satisfacción laboral, ya que cuanto mayor era el grado de resiliencia menor era el conflicto con el entorno. Esta hipótesis es confirmada en la investigación de Tasilla y Idrogo (2020) en la empresa COMEDSA de Lima quienes evaluaron como el clima organizacional influía

en cuan satisfechos se sentían en la empresa , esta relación se vio influenciada de acuerdo la motivación laboral y el trato con los compañeros . Se determino que existía una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Sim embargo en la investigación de Peralta (2019) en una empresa constructora no tuvo resultados de una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral .ya que el 51 % de los empleados se sentía a gusto con las condiciones de trabajo y el 81 % tenían un buen nivel de satisfacción laboral.

En relación al objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021. Mediante el uso del estadígrafo Rho de Spearman entre la variable resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social se obtuvo una p valor igual a 0,383, valor que no es menor al 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Concluyendo que no existe relación entre resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

Esta hipótesis no concide con la investigación realizada por Nandhimi 2017 en india quién determino que los factores intrínsecos predominan más que los factores extrínsecos siendo así que en los primeros citados el sentido de reconocimiento , responsabilidad y logro pesan mas a la hora en la que el empleado se siente mas motivado y satisfecho en la empresa. Por lo que se determino una relación significativa entre ambas variables . Tampoco coincide con la investigación de Porras (2020) sobre el compromiso laboral y satisfacción laboral en una empresa constructora de Lima donde si encontró que existe un alto nivel de compromiso en el trabajo y por ende en la satisfacción laboral concluyendo en que existía una relación significativa.

En relación al objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021. Mediante el uso del estadígrafo Rho de Spearman entre la variable resiliencia y la dimensión beneficios económicos, se halló que el p valor es igual a P: 0,153, valor que no es menor al 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Concluyendo que no existe relación entre resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021.

No concuerda con la investigación realizada por (Sanabria, 2019) ya que en ella los trabajadores del sector construcción de Bucaramanga si se sienten satisfechos con los beneficios económicos que reciben por parte de la empresa ello los hace sentir mas comprometidos con la empresa. Sin embargo si guarda relación con la investigación de Kashmolla 2017 realizada en trabajadores de construcción de emiratos árabes unidos donde la mayor parte de trabajadores no se siente satisfecho con el salario que reciben lo cual forma parte de una de las razones por las cuales dejarían la empresa. así también coincide con la investigación realizada por Casimir 2019 en la que los empleados de la empresa constructora no se sentían a gusto con los beneficios económicos por lo que esto ocasionaba una constante rotación lo que afirma la hipótesis planteada en la presente tesis,

Los resultados obtenidos en la investigación serán de suma importancia para los siguientes investigadores y sobre todo para las empresas que conforman el sector construcción ya que esta investigación les permitirá tomar acciones estratégicas para fortalecer la capacidad de resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación significativa entre resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021. Ya que se consiguió un P valor igual a $P: 0,000$. valor que es menor a 0.05, por lo que se afirma la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.
2. Se concluye que existe una relación significativa entre resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021. Ya que se consiguió un P valor igual $P: 0,005$., valor que es menor a 0.05 por lo que se afirma la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.
3. Se concluye que existe una relación significativa entre resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021. Ya que se consiguió un $P: 0,008$, valor que es menor al 0,05 por lo que se afirma la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.
4. Se concluye que no existe una relación significativa entre resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021. Ya que se consiguió un P valor igual a 0,383, valor que no es menor al 0, por lo que se niega la hipótesis alterna y se aprueba la hipótesis nula.
5. Se concluye que existe una relación significativa entre resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021. Ya que se consiguió un $P P: 0,153$, valor que no es menor al 0,05 por lo que se niega la hipótesis alterna y se aprueba la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere publicar los resultados conseguidos con la presente investigación ello con el fin de que sea útil a la sociedad.
2. Se sugiere que en la empresa constructora NKMS E.I.R.L se organicen talleres de fortalecimiento de resiliencia en los trabajadores y que se refuercen aspectos en general de la satisfacción laboral .
3. Se sugiere que en la empresa NKMS E.I.R.L se realice un cronograma de actividades a llevar a cabo para que el personal pueda liberar el estrés causado por la coyuntura de cuarentena.
4. Se sugiere a la empresa NKMS E.I.R.L que pueda llevar a cabo mas investigaciones que se relacionen a variables afines a la investigación para que se pueda entender mejor la dinámica de mejora del clima laboral.
5. Se recomienda que los resultados obtenidos puedan ser compartidos con empresas del sector construcción para que sirvan como referencia y se pueda mejorar los niveles de satisfacción laboral y resiliencia en ellas.
6. Se sugiere que se socialicen los resultados del trabajo de investigación realizado con los jefes encargados de las principales áreas de la obra a fin de que comprendan y sean guía en el fortalecimiento de la resiliencia y satisfacción laboral.
7. Se sugiere que los resultados obtenidos en la presente investigación sean tratados con reserva y su uso sea con los involucrados para su conocimiento y beneficio en conjunto.
8. Se recomienda que se construyan y adapten instrumentos en relación a los constructos estudiados como son resiliencia y satisfacción laboral para que estos puedan recabar a mayor detalle datos resaltantes para futuras investigaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon, J. (2015). *Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red 18, Lima - 2015.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8667/Alarc%C3%B3n_CJM.pdf?sequence=1
- Aquino, G. (2011). “*Clima Laboral Y Satisfacción Laboral En Los Obreros De Una Empresa Azucarera.*”
<https://repositorio.usp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2769/Aquino%20MAS.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
- Bonilla, G. (2018). *Satisfacción Laboral En Trabajadores de Kashmoola*, B., Ahmad, F., & Khar, Y. (2017). Job Satisfaction and Intention to Leave in SME Construction Companies of United Arab Emirates (UAE) | Semantic Scholar. *Business Management Dynamics*, 7. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Job-Satisfaction-and-Intention-to-Leave-in-SME-of-Kashmoola-Ahmad/20afebbe1c8b783f53049f4729b0e39d67187124>
- Nandhini, P. (2017). A STUDY ON IMPACT OF MOTIVATIONAL FACTORS ON JOB SATISFACTION IN CONSTRUCTION COMPANY AT CHENNAI. *International Journal of Management Research & Review*. Retrieved from www.ijmrr.com
- Sanabria, D. (2019). *Relación entre Engagement y Satisfacción laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga*. Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga. Retrieved from <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8043/38943.pdf?sequence=1>

e=1&isAllowed=y

res Administrativos De Una Ong De Lima Metropolitana.

[Http://Repositorio.Unfv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/UNFV/2653/BONILLA%20RIOS%20GINA%20LILIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://Repositorio.Unfv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/UNFV/2653/BONILLA%20RIOS%20GINA%20LILIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Casimir, L. (2019). *La calidad de vida laboral y la satisfacción en el trabajo en los operarios*

de la empresa Tama Ingenieros S.A.C, Ate 2019 .

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53926/Casimir_GLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chakraborty, S. (2021). *With No Relief in Sight, Centre Adds to Misery of Construction*

Workers amid Lockdowns | NewsClick. <https://www.newsclick.in/with-no-relief-sight-centre-misery-construction-workers-lockdowns>

Chen, Y., McCabe, B., Asce, M., & Hyatt, D. (2021). *Relationship between Individual*

Resilience, Interpersonal Conflicts at Work, and Safety Outcomes of Construction Workers. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001338](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001338)

Chen, Y., McCabe, B., & Hyatt, D. (2017). Impact of individual resilience and safety climate

on safety performance and psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario construction industry. *Journal of Safety Research*, 61, 167–176. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.02.014>

Cuervo, I., Leopold, L., & Baron, S. (2017). Promoting Community Preparedness and

Resilience: A Latino Immigrant Community-Driven Project Following Hurricane Sandy. *American Journal of Public Health*, 107(S2), S161–S164. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2017.304053>

Equipo Navent. (2018, January 30). *El impacto de la resiliencia en el ámbito laboral.*

<https://www.bumeran.com.pe/noticias/impacto-la-resiliencia-ambito-laboral/>

Espinoza, C., Pérez, M., & Vásquez, B. (2017). *Diagnóstico De Los Factores*

Organizacionales Que Promueven La Resiliencia Relacionados Al Ámbito De La Seguridad Y Salud En El Trabajo. Caso De Estudio: Contratista Minera Mbc.

[Http://Tesis.Pucp.Edu.Pe/Repositorio/Bitstream/Handle/20.500.12404/11875/P%C3%](Http://Tesis.Pucp.Edu.Pe/Repositorio/Bitstream/Handle/20.500.12404/11875/P%C3%A9rez-V%C3%A1squez-Espinoza_Tesis-Resiliencia-2017%20%28VERSI%C3%93N%20FINAL%29%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

[A9rez-V%C3%A1squez-Espinoza_Tesis-Resiliencia-](Http://Tesis.Pucp.Edu.Pe/Repositorio/Bitstream/Handle/20.500.12404/11875/P%C3%A9rez-V%C3%A1squez-Espinoza_Tesis-Resiliencia-2017%20%28VERSI%C3%93N%20FINAL%29%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

[2017%20%28VERSI%C3%93N%20FINAL%29%281%29.pdf?sequence=4&isAllow](Http://Tesis.Pucp.Edu.Pe/Repositorio/Bitstream/Handle/20.500.12404/11875/P%C3%A9rez-V%C3%A1squez-Espinoza_Tesis-Resiliencia-2017%20%28VERSI%C3%93N%20FINAL%29%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

[ed=y](Http://Tesis.Pucp.Edu.Pe/Repositorio/Bitstream/Handle/20.500.12404/11875/P%C3%A9rez-V%C3%A1squez-Espinoza_Tesis-Resiliencia-2017%20%28VERSI%C3%93N%20FINAL%29%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Gallardo, A., & De León, S. (2013). *Resiliencia Del Trabajador A Las Nuevas Condiciones*

De Trabajo . <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.24.pdf>

Gamboa, E. (2010, September 4). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus*

determinantes /. [https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-](https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/)

[determinantes/](https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/)

Gestión. (2020, April). *PBI | INEI | Economía nacional | Sectores construcción y comercio*

cayeron 89% y 65%, respectivamente, en abril | ECONOMIA | GESTIÓN. NOTICIAS

GESTIÓN. [https://gestion.pe/economia/sectores-construccion-y-comercio-cayeron-](https://gestion.pe/economia/sectores-construccion-y-comercio-cayeron-89-y-65-respectivamente-en-abril-noticia/)

[89-y-65-respectivamente-en-abril-noticia/](https://gestion.pe/economia/sectores-construccion-y-comercio-cayeron-89-y-65-respectivamente-en-abril-noticia/)

Huamani, L., & Mamani, J. (2017). *Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en*

enfermeras de centro quirurgico hospital regional Honorio Delgado Espinoza

Arequiopa 2017.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2735/ENShuhulr.pdf?sequence>

[=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2735/ENShuhulr.pdf?sequence)

- INEI. (2020). *Evolución mensual de la Actividad del sector Construcción (PBI de construcción) 2014-2020*. <https://doi.org/10.55%>
- Kashmoola, B., Ahmad, F., & Khar, Y. (2017). Job Satisfaction and Intention to Leave in SME Construction Companies of United Arab Emirates (UAE) | Semantic Scholar. *Business Management Dynamics*, 7. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Job-Satisfaction-and-Intention-to-Leave-in-SME-of-Kashmoola-Ahmad/20afecebe1c8b783f53049f4729b0e39d67187124>
- Nandhini, P. (2017). A study on impact of motivational factors on job satisfaction in construction company at chennai. *International journal of management research & review*. Retrieved from www.ijmrr.com
- Sanabria, D. (2019). *Relación entre Engagement y Satisfacción laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga*. Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga. Retrieved from <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8043/38943.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leon, F. (2018). *Cultura Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de construcciones modulares Lima 2016*. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5164/3/IV_FIN_108_T E_Leon_Torres_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5164/3/IV_FIN_108_T_E_Leon_Torres_2018.pdf)
- Leon, L., Noriega, M., & Mendez, I. (2011, December 1). El trabajo precario: origen de los daños a la salud en la industria de la construcción. *Salud de Los Trabajadores*. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000200002

- Maguiña-Vargas, C. (2020). El COVID-19 en el Perú. *Revista de La Sociedad Peruana de Medicina Interna*, 33(4), 129–131. <https://doi.org/10.36393/spmi.v33i4.558>
- Martí, M. (2008). *Las necesidades humanas desde la psicología moral*. 102, undefined-undefined. <https://www.mendeley.com/catalogue/df35b009-95b5-3e38-9ba4-ef9932e78db9/>
- Medina, K. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana*. http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3299/PSIC-T030_76513943_T%20%20%20KATHERINE%20ALEXANDRA%20MEDINA%20ROMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mohamed, S., Ali, T. H., & Tam, W. Y. V. (2009). National culture and safe work behaviour of construction workers in Pakistan. *Safety Science*, 47(1), 29–35. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.01.003>
- Mvcs. (2021). *Lineamientos De Prevencion Y Control Frente A La Propagacion Del Covid-19 En La Ejecución De Obras De Construccion I*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/671272/Lineamiento_de_Prevencion_y_Control_del_COVID-19_en_Obras_Construccion.pdf
- Ofori, G. (1997). Foreign construction workers in Singapore. *ILO Working Papers*. <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/993211683402676.html>
- Olivares, F., Alvarez, A., & Fernandez, R. (2020, August 4). *Cuál será la nueva normalidad a partir de la crisis del COVID-19*. Building a Better Working World. https://www.ey.com/es_mx/covid-19/cual-sera-la-nueva-normalidad-a-partir-de-la-crisis-del-covid-19

- Palacios, R. (2021). Conflicto armado en el Perú: la época del terrorismo bajo el derecho internacional. *Investigaciones Sociales*, 44, 365–366. <https://doi.org/10.15381/is.v0i44.19580>
- Peralta, L. (2019). Relación Entre las Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de Trabajadores en la Empresa DCR Minería y Construcción. Arequipa, 2018 [Universidad Católica de Santa María]. In *Universidad Católica de Santa María*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1918557>
- Porras, L. (2020). *Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59133/Porras_SLK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintero, J. (2011). Teoría De Las Necesidades De Maslow. *Psychological Review*, 50.
- Quispe, B. (2019). Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en obreros evangélicos del área ministerial, Unión Peruana del Norte, Perú, 2019 [Universidad Peruana Unión]. In *instacron:UPEU*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1992730>
- RAE. (2021). *resiliencia* / Definición / Diccionario de la lengua española / RAE - ASALE. <https://dle.rae.es/resiliencia>
- Rodríguez, A., Monllor, C. L., & Hilliard, I. (2018). Evaluating the Economy for the Common Good stakeholders. *CIRIEC-Espana Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, 94, 251–283. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.10458>
- Sanabria, D. (2019). *Relación entre Engagement y Satisfacción laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga*.

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8043/38943.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Scotta, C. (2021, January 24). *Albañiles: los olvidados de un sector que genera millones pero descuida a sus trabajadores esenciales*. Aire Digital. <https://www.airedesantafe.com.ar/arquitectura/albaniles-los-olvidados-un-sector-que-genera-millones-pero-descuida-sus-trabajadores-esenciales-n187609>

Stein, J. (2021, June 9). *UK needs 217,000 new construction workers by 2025* | *Construction News*. <https://www.constructionnews.co.uk/skills/uk-needs-217000-new-construction-workers-by-2025-09-06-2021/>

Tasilla, K., & Idrogo, J. (2020). Relación entre clima organizacional y satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A, 2019 [Universidad Peruana Unión]. In *Repositorio Institucional - UPEU*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1993938>

Villanova University, 2019. (2019, October 17). *How Important is Job Satisfaction in Today's Workplace?* | Villanova University. <https://www.villanovau.com/resources/hr/importance-of-job-satisfaction-in-the-workplace/>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA DE LA CIUDAD DE HUANCAYO 2021</p>	<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre la resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021? ¿Qué relación existe entre la resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021? ¿Qué relación existe entre la resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021 Determinar es la relación que existe entre resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Hi Existe relación significativa entre resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021 Ho No existe relación significativa entre resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Hi.2 Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021 Ho.2 No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión</p>	<p>Variable 1: R Resiliencia Dimensiones: Satisfacción personal Ecuanimidad Sentirse bien solo Confianza en si mismo Perseverancia</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones: Significación de la tarea</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica (Sanchez & Reyes ,2017)</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Investigación Relacional Supo(2012),</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN al diseño correlacional- no experimental transversal. (Hernández et al, 2010)</p> <p>POBLACIÓN 60 trabajadores de construcción de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo</p>

	<p>empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p>	<p>significación de la tarea en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p> <p>Hi.3 Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p> <p>Ho.4 No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p> <p>Hi.5 Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p> <p>Ho.5 No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o socia</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>MUESTRA</p> <p>60 trabajadores de construcción de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo</p> <p>TÉCNICA DE MUESTREO</p> <p>Censal (Ramirez ,1997))</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Escala de resiliencia de Wagnild & Young 1993</p> <p>Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) 2005</p>
--	---	--	---	---	---

			<p>empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p> <p>Hi.6 Existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021</p> <p>Ho.6 No existe relación significativa entre la resiliencia y la dimensión beneficios económicos en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021?</p>		
--	--	--	---	--	--

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la variable	Escala de medición
Resiliencia	La resiliencia como rasgo que forma parte de la personalidad positiva que le permite al individuo responder o reaccionar de manera tolerante a situaciones desfavorables, facilitándole la adaptación (Wagnild & Young, 1993)	La variable resiliencia fue medida a través de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), adaptado al Perú por Castilla (2014), compuesta por 25 ítems, con categoría de calificación: alto, medio/promedio, bajo y muy bajo.	Satisfacción personal	16,21,22,25	cualitativo	ordinal
			Ecuanimidad	7,8,11,12		
			Sentirse bien solo	5,3,19		
			Confianza en si mismo	6,9,10,13,17,18,24		
			Perseverancia	1,2,4,14,15,20,23		
Satisfacción laboral	“Predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral.” Tomando en cuenta factores como la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos (Palma, S. (2005)	La variable satisfacción laboral fue medida a través de La escala de satisfacción laboral (SL- SPC) de Sonia Palma (2005) compuesta por 27 ítems contiene cuatro sub escalas con respuesta tipo Likert, con niveles de interpretación que inicia desde muy totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.	Significación de la tarea	4,7,13,18,21,22,26	cualitativo	ordinal
			1	1,8,12,15,17,2		
			Condiciones de trabajo	0,23		
		Reconocimiento personal y/o socia	3,6,10,11,14,19,25,27			

			Beneficios económicos	2,5,9,16,24		

ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA DE LA CIUDAD DE

HUANCAYO 2021

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Resiliencia	Ecuanimidad	(7) Tomo las cosas sin mucha importancia (8) Soy amigo(a) de mi mismo (a) (11) Rara vez me pregunto de que se trata algo. (12) Tomo las cosas día por día	Ordinal	Escala de Resiliencia de Wagnild y Young 1993
	Sentirse bien solo	(5) En caso que sea necesario , puedo estar solo (a) (3) Me siento capaz de mi mismo (a) mas que nadie (19) Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista		
	Confianza en si mismo	(6) Me siento orgulloso (a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida (9) Me siento capaz de llevar varias cosas a la vez (10) Soy decidido (a) (13) Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad. (17) Puedo sobrellevar el mal tiempo por mi autoestima. (18) Las personas pueden confiar en mi en una emergencia. (24) Tengo la energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer.		

	Perseverancia	(1) Cuando planeo algo lo llevo a cabo (2) Por lo general consigo lo que deseo por uno u otro modo. (4) Para mi, es importante mantenerme interesado (a) en las cosas (14) Tengo auto disciplina (15) Me mantengo interesado (a) en las cosas. (20) Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no lo deseo. (23) Puedo salir airoso (a) de situaciones difíciles.		
	Satisfacción personal	(16) Por lo general encuentro de qué reírme. (21) Mi vida tiene un sentido. (22) No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada. (25) Acepto el que existan personas a las que no agrado.		
Satisfacción laboral	Satisfacción de la tarea	4, La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. 7, Me siento útil con la labor que realizo. 13, . Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. 18, . Me complacen los resultados de mi trabajo 21, Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. 22 Me gusta el trabajo que realizo. ,26Me gusta la actividad que realizo	Ordinal	Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) 2005
		1, La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. 8, El ambiente donde trabajo es confortable. 12, . Me disgusta mi horario.		

	Condiciones de trabajo	<p>15, La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.</p> <p>17, El horario de trabajo me resulta incómodo.</p> <p>20, . En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.</p> <p>23Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias</p>		
	Reconocimiento personal y/o social	<p>3, Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser</p> <p>6, Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"</p> <p>10, La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando</p> <p>11, Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo</p> <p>14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>,19, Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.</p> <p>25, . Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p> <p>27Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.</p>		
	Beneficios económicos	<p>2, Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.</p> <p>5. Me siento mal con lo que gano.</p> <p>,9, El sueldo que tengo es bastante aceptable</p> <p>16, Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p> <p>24Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.</p>		

Anexo 4: Propuesta de Instrumentos de recolección de datos.

ESCALA DE RESILIENCIA

Autores: Wagnild y Young (1993)
Adaptación peruana: Castilla et al. (2014)

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de frases que te permitirán pensar acerca de su forma de ser. Deseamos que conteste a cada una de las siguientes afirmaciones y marque la respuesta con un aspa (x), que describa mejor cuál es su forma habitual de actuar y pensar. Siendo las alternativas de respuesta:

Totalmente en desacuerdo (TD)
Desacuerdo (D)
Algo en desacuerdo (AD)
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (¿?)
Algo de acuerdo (AA)
Acuerdo (A)
Totalmente de acuerdo (TA)

No existen respuestas correctas ni incorrectas, buenas o malas. Procure responder a todas las frases. Recuerde responder con espontaneidad, sin pensar mucho. Puede empezar.

ANEXO 5: CONSTANCIA DE APLICACIÓN



RUC: 20568968647

Calle Bartolomé de las Casas N° 463 Urb. Santa Patricia
La Molina – Lima



LA QUE SUSCRIBE GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA COSNTRUCTORA NKMS E.I.R.L. DE LA CIUDAD DE HUANCAYO

OTORGA LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA

A los Bachilleres de Psicología EDWIN PAULO MARRO SEDANO, y LORENA INGA ÑAUPARI, han realizado la aplicación de su investigación titulada “RESILIENCIA Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA EN LA CIUDAD DE HUANCAYO 2021”, utilizando los siguientes instrumentos, Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (ER), y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC).

Durante los últimos días del mes de Junio 21 – 30 y los Primeros días del mes de Julio 1 – 7 por ser de manera virtual. Demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha investigación.

Se expide la presente constancia a petición de los interesados para los fines que crea conveniente.

Huancayo, 7 de julio de 2021

NKMS E.I.R.L.
Nancy Katherine Marro Sedano
Nancy Katherine Marro Sedano
GERENTE GENERAL



RUC: 20568968647
Calle Bartolomé de las Casas N° 463 Urb. Santa Patricia
La Molina – Lima



**LA QUE SUSCRIBE GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA NKMS EIRL DE LA CIUDAD DE HUANCAYO**

OTORGA LA SIGUIENTE:

AUTORIZACION

A solicitud enviada por los señores Bachilleres de Psicología EDWIN PAULO MARRO SEDANO identificado con DNI N°41832207 y LORENA INGA ÑAUPARI identificada con DNI N° 70062194, la realización del proyecto de investigación denominada **“RESILIENCIA Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA EN LA CIUDAD DE HUANCAYO 2021”**,

Se les brindara todas las facilidades correspondientes para la aplicación de sus cuestionarios y el apoyo que requieran los investigadores en la Empresa Constructora NKMS E.I.R.L. la cual yo represento.

Remito la Presente para los fines que vean conveniente los investigadores.

Huancayo, 7 de julio de 2021

NKMS E.I.R.L.

Nancy Katherine Marro Sedano
GERENTE GENERAL

ANEXO 6: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO- ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG 1993

Constancia

Juicio de experto

Yo, Regina Consuelo Castañeda Ayarza, con Documento Nacional de Identidad N°45605447 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE RESILINCIA DE WAGNILD Y YOUNG (ER) adaptado al Perú por Novella 2002 visto, cuyos responsables son los investigadores MARRO SEDANO Edwin Paulo con DNI N°41832207 y INGA ÑAUPARI, Lorena con DNI N°70062194, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: **RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA DE LA CIUDAD DE HUANCAYO, 2021**. En la provincia de Huancayo 2021.

Huancayo, 23 de Junio de 2021




Regina Consuelo Castañeda Ayarza
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 20103

Firma

Nombre y Apellidos: Regina Consuelo Castañeda Ayarza
DNI N° 45605447

Constancia

Juicio de experto

Yo, Saúl Jesús Mallqui, con Documento Nacional de Identidad N° 07328976, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE RESILINCIA DE WAGNILD Y YOUNG (ER) adaptado al Perú por (Novella 2002 visto, cuyos responsables son los investigadores MARRO SEDANO Edwin Paulo con DNI N°41832207 y INGA ÑAUPARI, Lorena con DNI N°70062194, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: **RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA DE LA CIUDAD DE HUANCAYO, 2021.** En la provincia de Huancayo 2021.

Huancayo, 23 de Junio de 2021

Atentamente,



Ps. Saúl Jesús Mallqui

C.P.S. 7809

Firma

Mg. Saúl Jesús Mallqui
DNI N° 07328976

Constancia

Juicio de experto

Yo, MARY RUTH ROMAN BRAVO, con Documento Nacional de Identidad N° 20072905 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE RESILINCIA DE WAGNILD Y YOUNG (ER) adaptado al Perú por Novella(2002), visto, cuyos responsables son los investigadores MARRO SEDANO Edwin Paulo con DNI N°41832207 y INGA ÑAUPARI, Lorena con DNI N°70062194, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: **RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA DE LA CIUDAD DE HUANCAYO, 2021**. En la provincia de Huancayo 2021.

Huancayo, 23 de Junio de 2021



Firma

Nombre y Apellidos: MARY RUTH ROMAN BRAVO
DNI N° 20072905

ANEXO 7: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO- ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA 2004



CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Saúl Jesús Mallqui, con Documento Nacional de Identidad N° 07328976 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL- SPC) DE SONIA PALMA (2005)" visto, cuyos responsables son los investigadores MARRO SEDANO Edwin Paulo con DNI N°41832207 y INGA ÑAUPARI, Lorena con DNI N°70062194, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA DE LA CIUDAD DE HUANCAYO, 2021. En la provincia de Huancayo, 2021.

Huancayo, 23 de Junio de 2021

Atentamente,

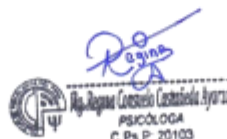


Ps. Saúl Jesús Mallqui
C. Pa. P.: 7892
Firma
Mg. Saúl Jesús Mallqui
DNI N° 07328976

CONSTANCIA**Juicio de experto**

Yo, Regina Consuelo Castañeda Ayarza, con Documento Nacional de Identidad N°45605447 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL- SPC) DE SONIA PALMA (2005)" visto, cuyos responsables son los investigadores MARRO SEDANO Edwin Paulo con DNI N°41832207 y INGA ÑAUPARI, Lorena con DNI N°70062194, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA DE LA CIUDAD DE HUANCAYO, 2021. En la provincia de Huancayo 2021.

Huancayo, 23 de Junio de 2021



Regina
Regina Consuelo Castañeda Ayarza
PSICÓLOGA
C Ps.P. 20103

Firma

Nombre y Apellidos: Regina Consuelo Castañeda Ayarza
DNI N° 45605447

CONSTANCIA**Juicio de experto**

Yo, MARY RUTH ROMAN BRAVO, con Documento Nacional de Identidad N°20072905 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL- SPC) DE SONIA PALMA (2005)" visto, cuyos responsables son los investigadores MARRO SEDANO Edwin Paulo con DNI N°41832207 y INGA ÑAUPARI, Lorena con DNI N°70062194, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA DE LA CIUDAD DE HUANCAYO, 2021. En la provincia de Huancayo 2021.

Huancayo, 23 de Junio de 2021



Firma

Nombre y Apellidos: MARY RUTH ROMAN BRAVO
DNI N° 20072905

ANEXO 8: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Satisfacción Laboral

Tabla N

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	27

El test de satisfacción laboral, compuesta por 27 ítems; luego de haber realizado la prueba piloto a 20 estudiantes obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,842; que quiere decir que tiene alta confiabilidad para ser administrado.

Resiliencia

Tabla N

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	25

El test de resiliencia, compuesta por 25 ítems; luego de haber realizado la prueba piloto a 20 estudiantes obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,920; que quiere decir que tiene alta confiabilidad para ser administrado.

ANEXO 9: DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS: VARIABLE RESILIENCIA

ID	SEXO	EDAD	GRADO DE INSTRUCCIÓN	SATISFACCIÓN PERSONAL				PUNTAJACION	NIVEL	ECUANIMIDAD				PUNTAJACION	NIVEL	SENTIRSE BIEN SOLO			PUNTAJACION	NIVEL	CONFIANZA EN SI MISMO						PUNTAJACION	NIVEL	PERSEVERANCIA							PUNTAJACION	NIVEL	
				ITEM 16	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 25			ITEM 7	ITEM 8	ITEM 11	ITEM 12			ITEM 5	ITEM 9	ITEM 10			ITEM 13	ITEM 17	ITEM 19	ITEM 24	ITEM 6	ITEM 9			ITEM 10	ITEM 13	ITEM 17	ITEM 19	ITEM 24	ITEM 1	ITEM 2			ITEM 4
A1	M	31	TÉCNICO	7	7	4	6	24	MUY ALTA	5	7	5	5	22	PROMEDIO	6	5	7	18	MUY ALTA	6	5	6	6	4	6	6	39	PROMEDIO	7	5	7	4	6	7	6	42	MUY ALTA
A2	M	18	SECUNDARIA	3	7	6	7	23	PROMEDIO	5	7	7	5	24	MUY ALTA	6	6	6	18	MUY ALTA	7	6	7	6	7	6	6	45	MUY ALTA	7	6	7	7	7	4	7	45	MUY ALTA
A3	M	37	TÉCNICO	5	7	3	3	18	BAJA	4	6	6	5	21	PROMEDIO	3	5	7	15	PROMEDIO	7	3	7	4	6	5	5	37	PROMEDIO	7	7	6	6	7	4	4	41	PROMEDIO
A4	M	35	TÉCNICO	6	7	4	6	23	PROMEDIO	6	7	6	6	25	MUY ALTA	6	6	6	18	MUY ALTA	6	7	7	6	6	7	7	46	MUY ALTA	6	6	6	6	6	4	7	41	PROMEDIO
A5	M	28	SECUNDARIA	4	5	6	5	20	PROMEDIO	5	5	5	4	19	PROMEDIO	5	5	5	15	PROMEDIO	5	5	5	5	5	5	6	36	PROMEDIO	5	7	5	5	5	4	6	37	PROMEDIO
A6	M	36	SECUNDARIA	3	7	6	6	22	PROMEDIO	6	7	6	5	24	MUY ALTA	6	7	6	19	MUY ALTA	7	5	7	6	5	7	7	44	MUY ALTA	7	6	7	6	7	6	7	46	MUY ALTA
A7	M	45	PRIMARIA	7	7	7	6	27	MUY ALTA	7	7	4	7	25	MUY ALTA	7	7	7	21	MUY ALTA	6	2	7	3	7	7	7	39	PROMEDIO	7	6	7	7	6	6	6	45	MUY ALTA
A8	M	34	PRIMARIA	6	5	3	6	20	PROMEDIO	5	5	5	6	21	PROMEDIO	3	5	6	14	BAJA	6	5	4	5	6	5	6	37	PROMEDIO	7	7	6	5	5	6	6	42	MUY ALTA
A9	M	19	SECUNDARIA	1	6	3	4	14	MUY BAJA	2	2	4	2	10	MUY BAJA	3	3	2	8	MUY BAJA	6	5	6	5	4	1	3	30	BAJA	6	6	6	1	6	6	5	36	PROMEDIO
A10	M	28	SECUNDARIA	7	7	6	6	26	MUY ALTA	7	7	7	7	28	MUY ALTA	6	6	6	18	MUY ALTA	7	7	7	7	7	7	7	49	MUY ALTA	7	7	7	7	7	6	7	48	MUY ALTA
A11	M	41	PRIMARIA	7	7	6	6	26	MUY ALTA	6	7	7	6	26	MUY ALTA	6	7	7	20	MUY ALTA	6	5	6	6	7	7	7	44	MUY ALTA	7	7	7	7	7	5	6	46	MUY ALTA
A12	M	23	TÉCNICO	5	7	6	3	21	PROMEDIO	7	7	6	6	26	MUY ALTA	2	7	6	15	PROMEDIO	7	5	6	6	6	7	6	43	MUY ALTA	7	6	7	6	6	6	6	44	MUY ALTA
A13	M	40	SECUNDARIA	7	6	6	6	25	MUY ALTA	6	6	6	6	24	MUY ALTA	6	6	6	18	MUY ALTA	6	1	6	6	6	6	6	37	PROMEDIO	6	6	7	6	6	6	6	43	MUY ALTA
A14	M	29	SECUNDARIA	6	7	5	5	23	PROMEDIO	6		6	6	18	BAJA	4	6	6	16	PROMEDIO	5	2	5	6	6	5	6	35	PROMEDIO	6	5	7	7	7	5	6	43	MUY ALTA
A15	M	35	SECUNDARIA	6	7	5	6	24	MUY ALTA	7	6	6	6	25	MUY ALTA	6	6	7	19	MUY ALTA	7	1	6	6	7	6	7	40	PROMEDIO	6	6	7	6	6	6	6	43	MUY ALTA
A16	M	33	SECUNDARIA	6	7	6	4	23	PROMEDIO	7	6	6	6	25	MUY ALTA	4	7	4	15	PROMEDIO	6	2	6	7	6	5	6	38	PROMEDIO	6	5	6	6	7	6	7	43	MUY ALTA
A17	M	38	SECUNDARIA	5	5	4	4	18	BAJA	5	5	4	4	18	BAJA	4	5	4	13	BAJA	4	3	2	3	5	5	5	27	BAJA	4	4	5	5	5	5	5	33	PROMEDIO
A18	M	36	PRIMARIA	6	5	6	5	22	PROMEDIO	5	7	2	5	19	PROMEDIO	5	5	5	15	PROMEDIO	6	1	5	6	7	6	6	37	PROMEDIO	6	5	7	3	6	6	6	39	PROMEDIO
A19	M	45	SECUNDARIA	3	1	4	1	9	MARCADAMENTE	1	3	7	2	13	MUY BAJA	1	4	5	10	MUY BAJA	1	4	1	2	7	6	1	22	MUY BAJA	3	3	6	6	3	7	6	34	PROMEDIO
A20	M	23	TÉCNICO	4	7	5	4	20	PROMEDIO	5	7	5	2	19	PROMEDIO	6	6	5	17	PROMEDIO	6	1	6	6	5	6	5	35	PROMEDIO	6	7	7	1	6	4	4	35	PROMEDIO
A21	M	42	SECUNDARIA	7	7	6	5	25	MUY ALTA	6	7	6	6	25	MUY ALTA	5	6	6	17	PROMEDIO	7	4	6	5	7	7	6	42	MUY ALTA	7	6	6	6	7	5	6	43	MUY ALTA
A22	M	19	SECUNDARIA	6	7	5	5	23	PROMEDIO	6	7	4	6	23	PROMEDIO	5	6	5	16	PROMEDIO	7	5	6	6	6	5	6	41	PROMEDIO	7	6	6	6	5	5	5	40	PROMEDIO
A23	M	28	SECUNDARIA	5	5	6	1	17	BAJA	5	5	5	5	20	PROMEDIO	5	6	5	16	PROMEDIO	5	2	5	5	6	6	5	34	PROMEDIO	5	5	5	5	5	6	5	36	PROMEDIO
A24	M	40	SECUNDARIA	5	5	5	2	17	BAJA	6	7	4	7	24	MUY ALTA	5	4	4	13	BAJA	7	2	7	6	6	7	7	42	MUY ALTA	4	5	5	6	5	4	6	35	PROMEDIO
A25	M	34	SECUNDARIA	5	5	6	2	18	BAJA	6	2	4	5	17	BAJA	5	5	6	16	PROMEDIO	6	3	5	6	6	5	7	37	PROMEDIO	4	6	6	5	5	2	5	33	PROMEDIO
A26	M	24	SECUNDARIA	4	2	2	3	11	MUY BAJA	7	7	4	7	25	MUY ALTA	1	4	6	11	BAJA	7	4	7	7	7	5	7	44	MUY ALTA	7	6	4	7	6	6	5	41	PROMEDIO
A27	M	44	PRIMARIA	5	6	6	4	21	PROMEDIO	6	7	5	7	25	MUY ALTA	6	5	5	16	PROMEDIO	5	4	7	6	7	6	6	41	PROMEDIO	7	7	5	6	7	4	7	43	MUY ALTA
A28	M	25	SECUNDARIA	6	7	6	6	25	MUY ALTA	7	7	7	7	28	MUY ALTA	5	5	5	15	PROMEDIO	5	5	7	5	7	5	7	41	PROMEDIO	7	7	7	7	6	5	6	45	MUY ALTA
A29	M	25	TÉCNICO	6	6	7	2	21	PROMEDIO	5	7	3	7	22	PROMEDIO	2	4	5	11	BAJA	5	1	4	7	1	1	6	25	BAJA	5	6	6	7	6	6	6	42	MUY ALTA

A30	M	25	SECUNDARIA	7	7	4	4	22	PROMEDIO	5	7	5	7	24	MUY ALTA	2	3	5	10	MUY BAJA	6	2	6	6	6	4	7	37	PROMEDIO	5	4	6	4	3	3	6	31	BAJA
A31	M	46	PRIMARIA	4	6	6	2	18	BAJA	5	7	5	6	23	PROMEDIO	6	4	6	16	PROMEDIO	6	6	5	6	1	5	6	35	PROMEDIO	5	6	5	5	5	4	6	36	PROMEDIO
A32	M	62	PRIMARIA	4	6	7	2	19	PROMEDIO	6	7	5	5	23	PROMEDIO	6	4	4	14	BAJA	6	5	6	6	1	6	6	36	PROMEDIO	5	6	6	5	5	4	6	37	PROMEDIO
A33	M	31	PRIMARIA	7	6	3	4	20	PROMEDIO	7	7	2	4	20	PROMEDIO	5	3	5	13	BAJA	4	5	7	7	4	6	7	40	PROMEDIO	6	5	7	7	6	7	7	45	MUY ALTA
A34	M	20	SECUNDARIA	5	7	4	7	23	PROMEDIO	6	7	4	6	23	PROMEDIO	3	6	5	14	BAJA	7	3	5	5	7	6	6	39	PROMEDIO	6	6	7	6	6	5	6	42	MUY ALTA
A35	M	48	PRIMARIA	7	1	6	7	21	PROMEDIO	7	1	3	7	18	BAJA	5	1	5	11	BAJA	6	1	7	7	7	4	6	38	PROMEDIO	1	6	4	7	7	3	6	34	PROMEDIO
A36	M	50	PRIMARIA	7	7	7	2	23	PROMEDIO	7	7	5	7	26	MUY ALTA	1	4	7	12	BAJA	7	4	7	6	6	7	7	44	MUY ALTA	7	6	7	7	7	4	7	45	MUY ALTA
A37	M	30	SECUNDARIA	7	7	3	5	22	PROMEDIO	7	7	5	7	26	MUY ALTA	5	5	7	17	PROMEDIO	7	7	7	7	7	5	7	47	MUY ALTA	7	7	7	7	7	7	7	49	MUY ALTA
A38	M	30	SECUNDARIA	7	2	7	5	21	PROMEDIO	7	7	5	7	26	MUY ALTA	4	5	7	16	PROMEDIO	7	5	7	7	5	7	7	45	MUY ALTA	7	7	7	7	7	7	7	49	MUY ALTA
A39	M	46	SECUNDARIA	4	1	4	3	12	MUY BAJA	7	1	3	2	13	MUY BAJA	4	3	3	10	MUY BAJA	6	1	1	1	7	5	1	22	MUY BAJA	1	2	4	3	1	6	1	18	MUY BAJA
A40	M	34	SECUNDARIA	6	4	4	7	21	PROMEDIO	6	6	5	5	22	PROMEDIO	6	6	6	18	MUY ALTA	4	2	7	6	3	5	4	31	BAJA	6	6	5	4	6	6	7	40	PROMEDIO
A41	M	27	TÉCNICO	6	6	7	2	21	PROMEDIO	5	7	3	7	22	PROMEDIO	2	4	5	11	BAJA	5	1	4	7	1	1	6	25	BAJA	5	6	6	7	6	6	6	42	MUY ALTA
A42	M	29	TECNICO	7	7	4	6	24	MUY ALTA	5	7	5	5	22	PROMEDIO	6	5	7	18	MUY ALTA	6	5	6	6	4	6	6	39	PROMEDIO	7	5	7	4	6	7	6	42	MUY ALTA
A43	M	25	SECUNDARIA	4	2	2	3	11	MUY BAJA	7	7	4	7	25	MUY ALTA	1	4	6	11	BAJA	7	4	7	7	7	5	7	44	MUY ALTA	7	6	4	7	6	6	5	41	PROMEDIO
A44	M	21	SECUNDARIA	1	6	3	4	14	MUY BAJA	2	2	4	2	10	MUY BAJA	3	3	2	8	MUY BAJA	6	5	6	5	4	1	3	30	BAJA	6	6	6	1	6	6	5	36	PROMEDIO
A45	M	34	TÉCNICO	3	7	6	6	22	PROMEDIO	6	7	6	5	24	MUY ALTA	6	7	6	19	MUY ALTA	7	5	7	6	5	7	7	44	MUY ALTA	7	6	7	6	7	6	7	46	MUY ALTA
A46	M	21	SECUNDARIA	6	7	5	5	23	PROMEDIO	6	7	4	6	23	PROMEDIO	5	6	5	16	PROMEDIO	7	5	6	6	6	5	6	41	PROMEDIO	7	6	6	6	5	5	5	40	PROMEDIO
A47	M	36	SECUNDARIA	7	7	6	5	25	MUY ALTA	6	7	6	6	25	MUY ALTA	5	6	6	17	PROMEDIO	7	4	6	5	7	7	6	42	MUY ALTA	7	6	6	6	7	5	6	43	MUY ALTA
A48	M	33	TÉCNICO	6	7	4	6	23	PROMEDIO	6	7	6	6	25	MUY ALTA	6	6	6	18	MUY ALTA	6	7	7	6	6	7	7	46	MUY ALTA	6	6	6	6	6	4	7	41	PROMEDIO
A49	M	25	TÉCNICO	4	7	5	4	20	PROMEDIO	5	7	5	2	19	PROMEDIO	6	6	5	17	PROMEDIO	6	1	6	6	5	6	5	35	PROMEDIO	6	7	7	1	6	4	4	35	PROMEDIO
A50	M	58	SECUNDARIA	4	6	7	2	19	PROMEDIO	6	7	5	5	23	PROMEDIO	6	4	4	14	BAJA	6	5	6	6	1	6	6	36	PROMEDIO	5	6	6	5	5	4	6	37	PROMEDIO
A51	M	35	TÉCNICO	5	7	3	3	18	BAJA	4	6	6	5	21	PROMEDIO	3	5	7	15	PROMEDIO	7	3	7	4	6	5	5	37	PROMEDIO	7	7	6	6	7	4	4	41	PROMEDIO
A52	M	37	SECUNDARIA	5	5	4	4	18	BAJA	5	5	4	4	18	BAJA	4	5	4	13	BAJA	4	3	2	3	5	5	5	27	BAJA	4	4	5	5	5	5	5	33	PROMEDIO
A53	M	20	TÉCNICO	3	7	6	7	23	PROMEDIO	5	7	7	5	24	MUY ALTA	6	6	6	18	MUY ALTA	7	6	7	6	7	6	6	45	MUY ALTA	7	6	7	7	7	4	7	45	MUY ALTA
A54	M	31	TÉCNICO	6	7	6	4	23	PROMEDIO	7	6	6	6	25	MUY ALTA	4	7	4	15	PROMEDIO	6	2	6	7	6	5	6	38	PROMEDIO	6	5	6	6	7	6	7	43	MUY ALTA
A55	M	43	SECUNDARIA	3	1	4	1	9	MARCADAMENTE	1	3	7	2	13	MUY BAJA	1	4	5	10	MUY BAJA	1	4	1	2	7	6	1	22	MUY BAJA	3	3	6	6	3	7	6	34	PROMEDIO
A56	M	22	TÉCNICO	5	7	6	3	21	PROMEDIO	7	7	6	6	26	MUY ALTA	2	7	6	15	PROMEDIO	7	5	6	6	6	7	6	43	MUY ALTA	7	6	7	6	6	6	6	44	MUY ALTA
A57	M	34	PRIMARIA	6	5	3	6	20	PROMEDIO	5	5	5	6	21	PROMEDIO	3	5	6	14	BAJA	6	5	4	5	6	5	6	37	PROMEDIO	7	7	6	5	5	6	6	42	MUY ALTA
A58	M	44	PRIMARIA	7	7	7	6	27	MUY ALTA	7	7	4	7	25	MUY ALTA	7	7	7	21	MUY ALTA	6	2	7	3	7	7	7	39	PROMEDIO	7	6	7	7	6	6	6	45	MUY ALTA
A59	M	26	SECUNDARIA	6	7	6	6	25	MUY ALTA	7	7	7	7	28	MUY ALTA	5	5	5	15	PROMEDIO	5	5	7	5	7	5	7	41	PROMEDIO	7	7	7	7	6	5	6	45	MUY ALTA
A60	M	29	SECUNDARIA	7	7	6	6	26	MUY ALTA	7	7	7	7	28	MUY ALTA	6	6	6	18	MUY ALTA	7	7	7	7	7	7	7	49	MUY ALTA	7	7	7	7	7	6	7	48	MUY ALTA

ANEXO 10: DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS: VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

ID	SEXO	EDAD	INSTRUCCIÓN	SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA								SATISFACCIÓN	NIVEL	CONDICIONES DE TRABAJO							SATISFACCIÓN	NIVEL	RECONOCIMIENTO SOCIAL				SATISFACCIÓN	NIVEL	BENEFICIOS ECONÓMICOS				SATISFACCIÓN	NIVEL				
				TEAM 3	TEAM 4	7	18	21	22	25	M26			1	8	12	M14	15	17	M20			23	M27	TEAM 6	11			13	19	24	TEAM 2			TEAM 5	9	10	16
A1	M	31	TECNICO	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MUY SATISFECHO	1	4	3	5	3	5	5	2	5	33	PROMEDIO	1	2	4	5	5	17	INSATISFECHO	1	5	5	3	4	18	SATISFECHO
A2	M	18	SECUNDARIA	5	5	5	5	4	4	4	4	36	SATISFECHO	3	3	4	5	4	5	3	2	5	34	PROMEDIO	2	4	5	5	4	20	SATISFECHO	2	2	3	4	4	15	PROMEDIO
A3	M	37	TECNICO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	2	4	4	5	3	5	5	5	5	38	SATISFECHO	1	4	5	4	4	18	PROMEDIO	1	2	5	4	5	17	SATISFECHO
A4	M	35	TECNICO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	5	5	5	5	3	1	5	4	5	38	SATISFECHO	5	4	4	4	3	20	SATISFECHO	5	4	4	5	4	22	MUY SATISFECHO
A5	M	28	SECUNDARIA	3	4	3	4	2	3	4	3	26	INSATISFECHO	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	PROMEDIO	3	4	4	4	3	18	PROMEDIO	3	4	2	3	3	15	PROMEDIO
A6	M	36	SECUNDARIA	5	4	1	5	5	5	5	5	35	SATISFECHO	5	5	2	5	4	2	4	5	5	37	SATISFECHO	4	1	1	4	4	14	INSATISFECHO	2	1	5	2	5	15	PROMEDIO
A7	M	45	PRIMARIA	5	5	5	1	5	5	5	5	36	SATISFECHO	5	5	4	5	5	1	5	5	5	40	SATISFECHO	5	1	2	2	5	15	INSATISFECHO	1	1	4	5	5	16	SATISFECHO
A8	M	34	PRIMARIA	5	5	4	5	5	3	5	4	36	SATISFECHO	3	5	2	4	1	1	5	3	4	28	PROMEDIO	1	1	5	2	2	11	MUY INSATISFECHO	3	2	4	5	1	15	PROMEDIO
A9	M	19	SECUNDARIA	3	4	4	3	4	5	4	2	29	PROMEDIO	5	2	4	2	3	5	3	3	3	30	PROMEDIO	3	2	2	5	5	17	INSATISFECHO	1	5	1	1	4	12	PROMEDIO
A10	M	28	SECUNDARIA	4	5	5	5	3	5	4	5	36	SATISFECHO	4	4	4	5	3	2	5	5	5	37	SATISFECHO	5	2	3	5	4	19	PROMEDIO	5	1	1	2	5	14	PROMEDIO
A11	M	41	PRIMARIA	4	5	5	5	5	5	4	5	38	MUY SATISFECHO	4	4	1	5	4	1	5	5	5	34	PROMEDIO	1	2	1	1	1	6	MUY INSATISFECHO	2	1	5	4	5	17	SATISFECHO
A12	M	23	TECNICO	5	4	4	5	4	5	5	5	37	MUY SATISFECHO	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40	SATISFECHO	5	4	4	5	3	21	SATISFECHO	2	3	4	4	4	17	SATISFECHO
A13	M	40	SECUNDARIA	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	5	5	1	5	5	2	4	5	5	37	SATISFECHO	1	1	1	4	1	8	MUY INSATISFECHO	3	2	5	3	5	18	SATISFECHO
A14	M	29	SECUNDARIA	5	2	4	5	4	5	5	5	35	SATISFECHO	4	4	2	5	4	3	4	4	5	35	SATISFECHO	4	1	2	4	3	14	INSATISFECHO	1	2	4	3	4	14	PROMEDIO
A15	M	35	SECUNDARIA	5	5	5	4	4	5	5	5	38	MUY SATISFECHO	5	4	1	5	4	2	4	4	4	33	PROMEDIO	2	1	1	2	3	9	MUY INSATISFECHO	3	3	4	2	5	17	SATISFECHO
A16	M	33	SECUNDARIA	5	4	4	5	5	5	5	5	38	MUY SATISFECHO	5	4	2	5	5	2	4	4	5	36	SATISFECHO	3	1	2	3	3	12	INSATISFECHO	2	1	4	4	4	15	PROMEDIO
A17	M	38	SECUNDARIA	4	5	4	5	4	5	5	5	37	MUY SATISFECHO	5	4	2	5	4	1	5	4	5	35	SATISFECHO	5	2	2	1	1	11	MUY INSATISFECHO	4	3	3	5	4	19	SATISFECHO
A18	M	36	PRIMARIA	4	4	3	4	4	5	5	5	34	SATISFECHO	2	2	3	4	3	2	2	5	5	28	PROMEDIO	2	2	2	4	3	13	INSATISFECHO	4	4	4	3	3	18	SATISFECHO
A19	M	45	SECUNDARIA	5	4	5	1	1	1	1	1	19	MUY INSATISFECHO	3	1	5	2	5	1	4	1	1	23	INSATISFECHO	5	1	3	1	5	15	INSATISFECHO	3	4	1	5	1	14	PROMEDIO
A20	M	23	TECNICO	2	3	5	3	4	4	5	5	31	PROMEDIO	4	4	2	4	4	3	4	4	4	33	PROMEDIO	4	1	4	4	2	15	INSATISFECHO	4	3	2	3	3	15	PROMEDIO
A21	M	42	SECUNDARIA	5	4	5	5	4	4	4	4	35	SATISFECHO	3	4	2	4	1	4	4	4	4	30	PROMEDIO	3	5	4	5	5	22	SATISFECHO	2	4	3	3	4	16	SATISFECHO
A22	M	19	SECUNDARIA	4	4	4	5	4	5	5	4	35	SATISFECHO	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	PROMEDIO	4	4	5	5	4	22	SATISFECHO	3	3	3	4	4	17	SATISFECHO
A23	M	28	SECUNDARIA	4	4	4	4	5	5	5	4	35	SATISFECHO	4	5	4	4	2	5	5	4	4	37	SATISFECHO	5	2	1	5	2	15	INSATISFECHO	2	5	5	5	4	21	MUY SATISFECHO
A24	M	40	SECUNDARIA	4	5	4	4	4	5	4	5	35	SATISFECHO	4	4	2	5	4	1	4	4	5	33	PROMEDIO	2	1	2	4	4	13	INSATISFECHO	2	2	3	1	5	13	PROMEDIO
A25	M	34	SECUNDARIA	5	4	5	5	5	4	5	4	37	MUY SATISFECHO	5	5	5	5	2	4	5	4	4	39	SATISFECHO	1	5	5	4	1	16	INSATISFECHO	5	4	2	5	2	18	SATISFECHO
A26	M	24	SECUNDARIA	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	5	5	1	5	5	5	5	1	5	37	SATISFECHO	5	5	5	5	5	25	MUY SATISFECHO	5	5	4	5	5	24	MUY SATISFECHO
A27	M	44	PRIMARIA	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MUY SATISFECHO	3	5	1	5	3	1	3	3	5	29	PROMEDIO	2	2	1	3	2	10	MUY INSATISFECHO	3	3	3	5	5	19	SATISFECHO
A28	M	25	SECUNDARIA	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	2	5	4	4	5	1	5	5	5	36	SATISFECHO	5	4	4	4	4	21	SATISFECHO	3	3	3	5	5	19	SATISFECHO
A29	M	25	TECNICO	4	5	5	4	4	4	4	4	34	SATISFECHO	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33	PROMEDIO	4	5	2	5	2	18	PROMEDIO	5	3	1	2	5	16	SATISFECHO
A30	M	25	SECUNDARIA	4	5	4	4	4	4	4	5	34	SATISFECHO	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39	SATISFECHO	4	5	4	4	2	19	PROMEDIO	5	3	1	3	4	16	SATISFECHO

A31	M	46	PRIMARIA	1	5	5	4	4	4	4	4	31	PROMEDIO	4	5	2	5	4	2	5	4	3	34	PROMEDIO	4	5	1	4	2	16	INSATISFECHO	5	3	1	2	4	15	PROMEDIO
A32	M	62	PRIMARIA	4	5	5	4	4	4	4	4	34	SATISFECHO	4	5	1	5	4	2	5	4	5	35	SATISFECHO	4	5	2	4	2	17	INSATISFECHO	4	3	1	2	4	14	PROMEDIO
A33	M	31	PRIMARIA	5	5	3	5	5	5	5	5	38	MUY SATISFECHO	4	4	1	5	4	2	4	5	5	34	PROMEDIO	4	2	1	4	2	13	INSATISFECHO	1	2	5	3	5	16	SATISFECHO
A34	M	20	SECUNDARIA	4	5	4	4	4	4	4	4	33	SATISFECHO	4	4	2	4	3	1	4	4	4	30	PROMEDIO	4	5	2	4	1	16	INSATISFECHO	2	3	4	3	5	17	SATISFECHO
A35	M	48	PRIMARIA	1	5	5	3	5	5	5	5	34	SATISFECHO	5	5	5	5	5	5	4	1	5	40	SATISFECHO	5	4	5	1	5	20	SATISFECHO	5	2	4	5	1	17	SATISFECHO
A36	M	50	PRIMARIA	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	4	5	2	5	5	1	5	5	5	37	SATISFECHO	2	1	1	1	1	6	MUY INSATISFECHO	4	2	3	2	5	16	SATISFECHO
A37	M	30	SECUNDARIA	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	3	5	2	5	5	5	5	5	5	40	SATISFECHO	2	1	1	1	1	6	MUY INSATISFECHO	4	2	4	1	5	16	SATISFECHO
A38	M	30	SECUNDARIA	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	3	5	2	5	5	5	5	5	5	40	SATISFECHO	2	1	1	1	1	6	MUY INSATISFECHO	4	2	4	1	5	16	SATISFECHO
A39	M	46	SECUNDARIA	4	4	4	5	5	5	5	4	36	SATISFECHO	4	2	1	5	3	2	1	4	5	27	PROMEDIO	1	5	2	2	4	14	INSATISFECHO	5	5	2	1	4	17	SATISFECHO
A40	M	34	SECUNDARIA	5	4	2	4	5	2	4	4	30	PROMEDIO	3	4	4	2	3	2	5	3	4	30	PROMEDIO	4	2	1	3	1	11	MUY INSATISFECHO	3	2	5	3	5	18	SATISFECHO
A41	M	27	TÉCNICO	4	5	5	4	4	4	4	4	34	SATISFECHO	4	4	4	4	4	4	2	3	33	PROMEDIO	4	5	2	5	2	18	PROMEDIO	5	3	1	2	5	16	SATISFECHO	
A42	M	29	TÉCNICO	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MUY SATISFECHO	1	4	3	5	3	5	5	2	5	33	PROMEDIO	1	2	4	5	5	17	INSATISFECHO	1	5	5	3	4	18	SATISFECHO
A43	M	25	SECUNDARIA	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	5	5	1	5	5	5	5	1	5	37	SATISFECHO	5	5	5	5	5	25	MUY SATISFECHO	5	5	4	5	5	24	MUY SATISFECHO
A44	M	21	SECUNDARIA	3	4	4	3	4	5	4	2	29	PROMEDIO	5	2	4	2	3	5	3	3	3	30	PROMEDIO	3	2	2	5	5	17	INSATISFECHO	1	5	1	1	4	12	PROMEDIO
A45	M	34	TÉCNICO	5	4	1	5	5	5	5	5	35	SATISFECHO	5	5	2	5	4	2	4	5	5	37	SATISFECHO	4	1	1	4	4	14	INSATISFECHO	2	1	5	2	5	15	PROMEDIO
A46	M	21	SECUNDARIA	4	4	4	5	4	5	5	4	35	SATISFECHO	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	PROMEDIO	4	4	5	5	4	22	SATISFECHO	3	3	3	4	4	17	SATISFECHO
A47	M	36	SECUNDARIA	5	4	5	5	4	4	4	4	35	SATISFECHO	3	4	2	4	1	4	4	4	4	30	PROMEDIO	3	5	4	5	5	22	SATISFECHO	2	4	3	3	4	16	SATISFECHO
A48	M	33	TÉCNICO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	5	5	5	5	3	1	5	4	5	38	SATISFECHO	5	4	4	4	3	20	SATISFECHO	5	4	4	5	4	22	MUY SATISFECHO
A49	M	25	TÉCNICO	2	3	5	3	4	4	5	5	31	PROMEDIO	4	4	2	4	4	3	4	4	4	33	PROMEDIO	4	1	4	4	2	15	INSATISFECHO	4	3	2	3	3	15	PROMEDIO
A50	M	58	SECUNDARIA	4	5	5	4	4	4	4	4	34	SATISFECHO	4	5	1	5	4	2	5	4	5	35	SATISFECHO	4	5	2	4	2	17	INSATISFECHO	4	3	1	2	4	14	PROMEDIO
A51	M	35	TÉCNICO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	2	4	4	5	3	5	5	5	5	38	SATISFECHO	1	4	5	4	4	18	PROMEDIO	1	2	5	4	5	17	SATISFECHO
A52	M	37	SECUNDARIA	4	5	4	5	4	5	5	5	37	MUY SATISFECHO	5	4	2	5	4	1	5	4	5	35	SATISFECHO	5	2	2	1	1	11	MUY INSATISFECHO	4	3	3	5	4	19	SATISFECHO
A53	M	20	TÉCNICO	5	5	5	5	4	4	4	4	36	SATISFECHO	3	3	4	5	4	5	3	2	5	34	PROMEDIO	2	4	5	5	4	20	SATISFECHO	2	2	3	4	4	15	PROMEDIO
A54	M	31	TÉCNICO	5	4	4	5	5	5	5	5	38	MUY SATISFECHO	5	4	2	5	5	2	4	4	5	36	SATISFECHO	3	1	2	3	3	12	INSATISFECHO	2	1	4	4	4	15	PROMEDIO
A55	M	43	SECUNDARIA	5	4	5	1	1	1	1	1	19	MUY INSATISFECHO	3	1	5	2	5	1	4	1	1	23	INSATISFECHO	5	1	3	1	5	15	INSATISFECHO	3	4	1	5	1	14	PROMEDIO
A56	M	22	TÉCNICO	5	4	4	5	4	5	5	5	37	MUY SATISFECHO	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40	SATISFECHO	5	4	4	5	3	21	SATISFECHO	2	3	4	4	4	17	SATISFECHO
A57	M	34	PRIMARIA	5	5	4	5	5	3	5	4	36	SATISFECHO	3	5	2	4	1	1	5	3	4	28	PROMEDIO	1	1	5	2	2	11	MUY INSATISFECHO	3	2	4	5	1	15	PROMEDIO
A58	M	44	PRIMARIA	5	5	5	1	5	5	5	5	36	SATISFECHO	5	5	4	5	5	1	5	5	5	40	SATISFECHO	5	1	2	2	5	15	INSATISFECHO	1	1	4	5	5	16	SATISFECHO
A59	M	26	SECUNDARIA	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	5	5	1	5	5	2	4	5	5	37	SATISFECHO	1	1	1	4	1	8	MUY INSATISFECHO	3	2	5	3	5	18	SATISFECHO
A60	M	29	SECUNDARIA	4	5	5	5	3	5	4	5	36	SATISFECHO	4	4	4	5	3	2	5	5	5	37	SATISFECHO	5	2	3	5	4	19	PROMEDIO	5	1	1	2	5	14	PROMEDIO

ANEXO 11: CONSENTIMIENTO INFORMADO


CONSENTIMIENTO INFORMADO


Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA PRIVADA DE LA CIUDAD DE HUANCAYO 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Br. Edwin Paulo Marro Sedano y Br. Lorena Inga Ñaupari"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.


Huancayo, 05-07-21 de 2021.



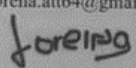


 (PARTICIPANTE)
 Apellidos y nombres: Sedano Paula Cruz Teodoro

1. Responsable de investigación
 Apellidos y nombres: Marro Sedano Edwin Paulo
 D.N.I. N°: 41832207
 N° de teléfono/celular: 918184831
 Email: epamarse30@gmail.com

Firma: 

2. Responsable de investigación
 Apellidos y nombres: Inga Ñaupari Lorena
 D.N.I. N°: 70062194
 N° de teléfono/celular: 971970764
 Email: lorena.att64@gmail.com

Firma: 

3. Asesor(a) de investigación
 Apellidos y nombres: Sedano Paula Cruz Teodoro
 D.N.I. N°: 42319302
 N° de teléfono/celular: 989055126
 Email:

Escala de Resiliencia de Wagnild y Young E.R

Nombres y Apellidos Tesdoro Sedaño De la Cruz Edad 24Grado de Instrucción Secundaria Completa D.N.I. 17319302N° de Celular 968055126 Sexo M

Item	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando planeo algo lo realizo					X		
2	Generalmente soy capaz de resolver mis problemas					X		
3	Dependo mas de mi mismo(a) que de otras personas						X	
4	Es importante para mi mantenerme interesado(a) en las cosas					X		
5	Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo					X		
6	Me siento orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida					X		
7	Generalmente tomo las cosas con mucha calma					X		
8	Me siento bien conmigo mismo(a)					X		
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo		X					
10	Soy decidido(a)					X		
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo					X		
12	Tomo las cosas una por una					X		
13	Puedo enfrentar las dificultades por que las he experimentado					X		
14	Soy auto- disciplinado(a)					X		
15	Me mantengo interesado (a) en las cosas					X		
16	Por lo General, encuentro algo de que reírme					X		
17	La confianza en mí mismo(a) me permite superar momentos difíciles						X	
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar						X	
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras					X		
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera						X	
21	Mi vida tiene significado					X		
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada						X	
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida					X		
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer					X		
25	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado	X						X

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO (SL-SPC)

APELLIDOS Y NOMBRES: SEDANO DE LA CRUZ TEODORO, EDAD: 28, DNI: 47314302
 CELULAR: 967055126 GRADO DE INSTRUCCIÓN: SECUNDARIO Completo FECHA: 08-07-11

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO
 DE ACUERDO
 INDECISO
 EN DESACUERDO
 TOTAL DESACUERDO

5
4
3
2
1

1 2 3 4 5

	1	2	3	4	5
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.				+	
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.				+	
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				+	
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				+	
5. Me siento mal con lo que gano.	x				
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	+			•	
7. Me siento útil con la labor que realizo.				+	
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					+
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					+
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	x				
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				+	
12. Me disgusta mi horario.		x			
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					+
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.				+	
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		x			
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				+	
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	x				
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.				+	
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	x				
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					+
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					+
22. Me gusta el trabajo que realizo.					+
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				+	
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				+	
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					+
26. Me gusta la actividad que realizo.				+	
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.				+	

ANEXO 12: EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DE LAS PRUEBAS



