

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos



**Incidencia de la resiliencia y el sentido de coherencia
en el compromiso laboral de trabajadores
de la Municipalidad Distrital de Yanahuara. Arequipa, 2023.**

Tesis presentada por el Bachiller:

Calienes Antezana, José Alonso

ORCID: 0009-0008-9892-1495

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Social y Recursos Humanos

Asesor:

Dr. Obando Aguirre, Marcos Nicolás Aurelio

ORCID: 0000-0003-1567-115X

Arequipa – Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 12 de septiembre del 2024

Dictamen: 011606-C-EPG-2024

Visto el borrador del expediente 011606, presentado por:

2010006641 - CALIENES ANTEZANA JOSE ALONSO

Titulado:

**INCIDENCIA DE LA RESILIENCIA Y EL SENTIDO DE COHERENCIA EN EL COMPROMISO
LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANAHUARA.
AREQUIPA,2023.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29240617 - ARCE LARREA GLENN ROBERTO
DICTAMINADOR**



**29738321 - CRUZ VILLEGAS PEDRO JESUS
DICTAMINADOR**



**29609156 - ROJAS GOMEZ JOSE EDUARDO
DICTAMINADOR**



Incidencia de la resiliencia y el sentido de coherencia en el compromiso laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanahuara. Arequipa, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.comillas.edu Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.ijpsy.com Fuente de Internet	1%
5	dugi-doc.udg.edu Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	1%
8	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Dedicatoria

A Dios, de quien todo lo he recibido y a quien ofrezco todo lo que hago;
a María nuestra Madre y al venerable Enrique Shaw.
A mi esposa Patty y a mis tres hijos: José Ignacio, María José y Catalina,
que son mi motivación para crecer.
A mis padres que, con sus palabras y ejemplo,
me enseñaron a ser más para servir mejor;
en especial a mi madre, que antes de su partida a la casa del Padre,
me motivó a culminar mi carrera profesional.



Agradecimiento

Agradezco a mi asesor de tesis, Dr. Marcos Obando Aguirre, quien fue mi profesor durante la maestría y aceptó acompañarme en esta investigación.

A mis jurados: Dr. Glenn Arce Larrea, Dr. José Rojas Gómez y al Mg. Pedro Jesús Cruz Villegas, por sus correcciones y aportes.

A la Mg. Margaret Callata Consa, por su consejo metodológico y estadístico.

A Raúl Valdivia Mogrovejo, por su ayuda en el aparato crítico.

Al alcalde y gerentes de la Municipalidad Distrital de Yanahuara, quienes gentilmente no solo permitieron la realización de esta investigación, sino que la apoyaron.

A todo el personal de la Municipalidad Distrital de Yanahuara, que amablemente colaboraron brindando la información requerida para la presente investigación.



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la incidencia de la resiliencia y el sentido de coherencia en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital en Yanahuara, Arequipa al 2023. El estudio se realizó en una muestra de 107 funcionarios administrativos de las diferentes áreas de la municipalidad cuyas edades oscilan entre los 20 y los 62 años. Los instrumentos que se aplicaron fueron: la escala de resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC 10), la versión corta del cuestionario de Sentido de Coherencia (SOC-13) y el cuestionario abreviado de Compromiso Laboral de la Universidad de Utrecht (UWES-9). Asimismo, se analizaron algunas variables sociodemográficas y laborales. La investigación fue de tipo cuantitativa y nivel explicativo-correlacional. Los resultados mostraron que la resiliencia tiene una relación positiva y significativa con el compromiso laboral y que el sentido de coherencia no mantiene una relación significativa con el compromiso laboral.

Palabras clave: Compromiso laboral, sentido de coherencia, resiliencia

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the incidence of resilience and the sense of coherence in the work engagement of administrative workers of Yanahuara district municipality, Arequipa in 2023. The study was carried out on a sample of 107 administrative officials from the different areas of the municipality whose ages range between 20 and 62 years. The instruments that were applied were: the Connor and Davidson resilience scale (CD-RISC 10), the short version of the Sense of Coherence questionnaire (SOC-13) and the abbreviated Work Engagement Scale questionnaire of the University of Utrecht (UWES-9). Likewise, some sociodemographic and work variables were analyzed. The research was quantitative and explanatory-correlational level. The results showed that resilience has a positive and significant relationship with work commitment and that the sense of coherence does not maintain a significant relationship with work commitment.

Keywords: Work engagement, sense of coherence, resilience

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN1

HIPÓTESIS3

OBJETIVOS.....4

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO5

1. Teorías asociadas5

1.1. Compromiso laboral (Engagement)6

1.1.1. Desarrollo del concepto de compromiso laboral o engagement.....6

1.1.2. Compromiso laboral y burnout8

1.1.3. Dimensiones del compromiso laboral8

1.1.4. Instrumentos para la medición del engagement:.....9

1.1.5. Utrecht Work Engagement Scale (UWES).....11

1.1.6. Beneficios del compromiso laboral en el lugar de trabajo13

1.1.7. ¿Cómo aumentar el compromiso laboral en el lugar de trabajo?13

1.2. Resiliencia15

1.2.1. Desarrollo del concepto de resiliencia.....16

1.2.2. Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC)18

1.2.3. Orígenes de la CD-RISC19

1.2.4. Características de la CD-RISC20

1.2.5. Importancia de la encuesta Connor-Davidson (CD-RISC 10)21

1.3. Sentido de coherencia (SOC).....22

1.3.1. La salutogénesis23

1.3.2. Elementos conceptuales de la salutogénesis24

1.3.3. Concepto del sentido de coherencia26

1.3.4. Características de las personas con alto sentido de coherencia27

1.3.5. El SOC 29 y la SOC 13.....28

1.4. Municipalidad Distrital de Yanahuara30

1.4.1. Historia30

1.4.2. Gestión de los recursos humanos en la municipalidad de Yanahuara31

1.4.3.	Organización de los Recursos Humanos	34
2.	Marco conceptual	35
3.	Análisis de antecedentes e investigativos	37
3.1.	Antecedentes locales	37
3.2.	Antecedentes nacionales	37
3.3.	Antecedentes internacionales	38
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA		41
1.	Problema de investigación	41
1.1.	Enunciado del problema	41
1.2.	Descripción del problema	41
1.2.1.	Campo, Área y Línea de Investigación	42
2.	Análisis de variables	43
3.	Interrogantes del problema	44
3.1.	Interrogante Principal	44
3.2.	Interrogantes secundarias	44
4.	Tipo y nivel de investigación.....	44
5.	Justificación.....	44
6.	Técnicas, instrumentos y materiales de verificación.....	45
6.1.	Técnicas	45
6.2.	Instrumentos.....	45
6.2.1.	Compromiso laboral:.....	45
6.2.2.	Resiliencia:.....	46
6.2.3.	Sentido de coherencia:.....	47
7.	Campo de verificación.....	48
7.1.	Ubicación espacial.....	48
7.2.	Ubicación temporal.....	48
7.3.	Unidades de estudio	48
7.3.1.	Universo o población.....	48
7.3.2.	Muestra y muestreo	48
8.	Estrategia de recolección de datos.....	49
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		50
1.	Resultados descriptivos.....	50
1.1.	Resultados de control	50

1.2.	Resultados de Resiliencia	52
1.2.1.	Resultados por ítems	52
1.2.2.	Resultado de variable	54
1.3.	Resultados de Sentido de Coherencia	55
1.3.1.	Resultado por ítems	55
1.3.2.	Resultados de la variable sentido de coherencia.....	58
1.3.3.	Resultado de dimensiones	60
a.	Comprensibilidad	60
b.	Significatividad	61
c.	Manejabilidad	61
1.4.	Resultados de Compromiso Laboral.....	62
1.4.1.	Resultado por ítems	62
1.4.2.	Resultado de variable	64
1.4.3.	Resultado por dimensiones	65
a.	Vigor.....	66
b.	Absorción	66
c.	Dedicación	67
2.	Resultados inferenciales.....	68
3.	Discusión de resultados.....	69
CONCLUSIONES		75
RECOMENDACIONES		76
REFERENCIAS.....		77
ANEXOS		82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización.....	43
Tabla 2 Datos de control de la muestra	50
Tabla 3 Resultados resiliencia por ítem.....	52
Tabla 4 Sentido de coherencia, resultado por ítem.....	55
Tabla 5 Compromiso Laboral, resultados por ítems.....	62
Tabla 6 Resultados inferenciales	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de resiliencia.....	54
Figura 2 Resultados de sentido de coherencia.....	58
Figura 3 Resultado de dimensiones de Sentido de Coherencia.....	60
Figura 4 Resultado de compromiso laboral.....	64
Figura 5 Resultado de dimensiones de Compromiso laboral.....	65

INTRODUCCIÓN

El compromiso laboral en el sector público no ha sido estudiado sistemáticamente en el Perú. Esto a pesar de ser el estado peruano el principal empleador del país y que la situación laboral de los trabajadores del sector público es compleja y desafiante. En las municipalidades, los entornos laborales son cambiantes, pues la rotación de puestos gerenciales es constante y muchas veces subordinada a los cambios políticos. Así mismo, los trabajadores tienen una carga laboral muchas veces excesiva, que implica en algunos casos, un riesgo administrativo e incluso penal por sus gestiones. La corrupción existente en este sector afecta también las labores de los funcionarios y trabajadores municipales. La Municipalidad Distrital de Yanahuara en Arequipa tiene 153 años de fundada y abarca una zona monumental, zonas urbanas y rurales dentro de la ciudad, además de un importante territorio rural denominado Pampa Cañahuas. Cuenta con aproximadamente 500 trabajadores que atienden a 20 021 habitantes. A pesar de su ubicación, es un distrito con pocos ingresos, pues recibe un canon minero reducido; además, gran parte de su presupuesto se destina al gasto corriente, incluyendo remuneraciones.

La presente investigación estudió la influencia en el compromiso laboral de la resiliencia y el sentido de coherencia en un grupo de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanahuara. En el CAPÍTULO I, se abordan las aproximaciones teóricas de estas tres variables. Podrían influir en el nivel de resiliencia de estos trabajadores, las situaciones personales y laborales bastante exigentes que afrontan, sobretudo en ciertas áreas cuyos funcionarios se encuentran constantemente en entornos adversos, ya sea por la presión de los vecinos u otras áreas; o por las consecuencias legales y hasta penales que pueden conllevar el mal ejercicio de sus funciones. El sentido de coherencia se expresa en la autopercepción que tiene una persona sobre si su vida es significativa, manejable y comprensible y estar mentalmente saludable. Este enfoque es positivo y evalúa los recursos de los trabajadores municipales para afrontar sus numerosos desafíos y dificultades. ¿Son los trabajadores municipales capaces de afrontar el estrés y mantener la salud mental? ¿Tienen la percepción de que, a pesar del contexto, su vida es valiosa e interesante?

En el CAPÍTULO II, se aborda la metodología utilizada. Esta fue de tipo cuantitativa, pues se utilizó el análisis estadístico. Así mismo, se considera de nivel explicativo-correlacional, ya que se incluyó un nivel inferencial a través de la correlación de Spearman, con el fin de determinar la fuerza y la dirección de la resiliencia y el sentido de coherencia en el compromiso laboral y así cumplir con el objetivo general del estudio (Hernández et al., 2014). Se usó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios: **compromiso laboral**, con la escala Utrecht Work Engagement Scale en su versión de 9 preguntas (UWES-9), creada originalmente por Schaufeli y otros en el 2006; está validado en el Perú y en el análisis de confiabilidad tiene en su coeficiente de Cronbach un 0.8, por lo que se considera confiable. Para el **sentido de coherencia**, se empleó la versión acortada de la Sense of Coherence de 13 preguntas (SOC-13), creada originalmente por Antonovsky (1996). Su coeficiente de Cronbach de 0.697 la hace confiable (Lizarbe et al., 2016). Para la **resiliencia** se empleó el cuestionario Connor-Davidson Resilience Scale o la escala de Resiliencia (CD-RISC), creada originalmente por estos investigadores en el 2003 y son 10 ítems unidimensionales. Su coeficiente de Cronbach es de 0.88, por lo que se considera confiable (Guarnizo et al., 2019).

Finalmente en el CAPÍTULO III, se presentan primero los resultados descriptivos de las variables de control. Los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad de Kolmogorov y al ser no paramétricos se analizaron con la correlación de Spearman, en la que se correlacionan las variables de resiliencia y sentido de coherencia con la de compromiso laboral. Los resultados indican que existe una correlación positiva, moderada y significativa ($r=0.561$; $p<0.05$, $p=0.00$) entre la resiliencia y el compromiso laboral. Por otro lado, entre las variables sentido de coherencia y compromiso laboral, existe una correlación no significativa ($p<0.05$, $p=0.898$) por lo que no se puede generalizar.

La investigación se justifica por la enorme cantidad de peruanos que trabajan en el sector público y la escasa investigación sobre los recursos humanos que laboran en él. Los resultados pueden contribuir a entender mejor las variables que afectan el compromiso laboral de estos trabajadores e implementar políticas que mejoren las culturas organizacionales de las instituciones estatales y específicamente de los trabajadores de la municipalidad de Yanahuara.

HIPÓTESIS

Dado que los trabajadores municipales laboran en un entorno complejo, cambiante y a veces hostil; mostrando una capacidad para recuperarse de la adversidad, afrontar el estrés y adaptarse a situaciones desafiantes; y que además el cumplir su trabajo en ese contexto, implica muchas veces que tengan una percepción coherente de su vida como significativa, manejable y comprensible. Entonces, es probable que exista una incidencia positiva entre las variables, es decir que, a mayor resiliencia y sentido de coherencia, el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanahuara será mayor.



OBJETIVOS

Objetivo general

Establecer la incidencia de la resiliencia y el sentido de coherencia en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanahuara en Arequipa al 2023.

Objetivos específicos

- Determinar el nivel de resiliencia de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanahuara en Arequipa.
- Establecer el grado de sentido de coherencia de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanahuara en Arequipa.
- Determinar el nivel compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanahuara en Arequipa.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1. Teorías asociadas

Las personas y sus relaciones son cada vez más el centro de la reflexión y la acción en el ámbito laboral. Desde la etapa industrial, cuyo enfoque en los llamados recursos humanos era pragmática, masificante y se centraba especialmente en los procesos; hasta nuestros días, en los que se exige que las organizaciones ofrezcan culturas propositivas que propicien el desarrollo personal, el trabajo en equipo y el compromiso con la sociedad. En todo este proceso el enfoque desde la psicología en general también ha ido cambiando.

Durante bastantes años los investigadores se centraron en los elementos problemáticos de los contextos y de las personas y sus trastornos para poder cambiarlas. Pero ya hace unas décadas se comenzó a transformar el paradigma. En el campo de la psicología fue sin duda Martín Seligman uno de los precursores de lo que se llamó psicología positiva, pues además de haber sido presidente de la Asociación Americana de Psicólogos (APA) propuso el estudio de elementos como la gratitud, la felicidad y el optimismo; es decir, un enfoque que busca llevar a las personas a una vida más lograda y más estable a partir de sus fortalezas. En el campo laboral eso es exactamente lo que ha pasado con los investigadores y los modelos de variables que hemos decidido utilizar para la presente investigación. El llamado enfoque positivo surge en forma simultánea en varios lugares, siendo nuestros tres enfoques conceptuales de las variables a estudiar en esta investigación, originados y desarrollados en Norteamérica y Europa.

El compromiso laboral, el sentido de coherencia y la resiliencia; serán abordados desde este enfoque de los recursos humanos. Por lo que la novedad de esta investigación quizás esté en el intento de iniciar una serie de estudios que nos permitan encontrar esos factores positivos, esas fortalezas que tiene el trabajador peruano a la hora de desempeñarse en el aparato público; quizá como un aporte novedoso al tradicional enfoque cultural negativo en nuestro país, que ya hace más de un siglo el gran pensador arequipeño Víctor Andrés Belaunde, otorgaba a nuestra pobreza sentimental el origen de todos nuestros defectos (Belaunde, 1987).

1.1. Compromiso laboral (Engagement)

Para ponernos en contexto, cualquier aproximación que se realice sobre recursos humanos deberá tomar en cuenta el impacto que ha tenido en la vida de las personas el COVID-19. Esta inusitada situación ha generado importantes retos y reflexiones en el mundo laboral. Micklethwait (2022) afirma que una verdad que la pandemia ha dejado al descubierto para las empresas a nivel mundial es: que la conexión emocional y el compromiso de los empleados están profundamente ligados a la salud, el funcionamiento general de la fuerza laboral de una empresa, su capacidad para retener el talento y en última instancia, al éxito general de la empresa.

Ya más específicamente sobre esta variable, para el 2013 se habían escrito más de 1600 artículos académicos o papers sobre el compromiso laboral. William Kahn es considerado como el primer investigador en publicar en the Academy of Management Journal, un enfoque en el compromiso o engagement (Schaufeli W., 2013). Kahn (1990) fue el primero en utilizar el término, y lo denominó engagement personal, definiéndolo como “aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles” (p. 694).

1.1.1. Desarrollo del concepto de compromiso laboral o engagement

Catherine Bailey, Adrian Madden, Kerstin Alfes y Luke Fletcher, realizaron un análisis de 214 estudios sobre el compromiso laboral. Estos investigadores pretendieron confirmar la hipótesis de que los altos niveles de compromiso pueden mejorar el desempeño organizacional y el bienestar individual; hipótesis que, a pesar de la multitud de estudios realizados, pocos habían hecho el metaanálisis. Para su análisis se concentraron en el significado, los antecedentes y los resultados del compromiso (Bailey et al., 2015). Encontraron seis enfoques conceptuales, destacando el vinculado al llamado Grupo Utrecht, que a continuación mencionaremos, y también hallaron una importante relación entre el compromiso y los estados psicológicos de las personas, relación que para la presente investigación resulta relevante.

Estos autores lamentan el excesivo sesgo cuantitativo de muchas investigaciones y a partir de su propuesta de enfoque más sociológico, plantean una agenda para posteriores investigaciones. En nuestro país, todavía hay un largo camino que recorrer desde lo cuantitativo, así que su propuesta suena aún lejana para nuestro contexto.

Sin duda el investigador referente en el tema del compromiso laboral desde la óptica de la psicología positiva es Wilmar Schaufeli. Considerado uno de los investigadores más relevantes vinculados a la gestión, es profesor de psicología del trabajo y las organizaciones en la Universidad de Utrecht en Holanda. Su enfoque ha generado una tendencia mundial en el abordaje del compromiso de las personas en el trabajo y es uno de los más citados por los investigadores (Schaufeli & Juárez García, 2015).

Schaufeli define el compromiso laboral como un “estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado momentáneo, se refiere a un estado afectivo–cognitivo más persistente e influyente.” (Schaufeli et al., 2002). Se trata de un estado de felicidad en el trabajo, en ese estado la persona se experimenta con mucha energía y muy comprometida con lo que está haciendo.

Otros autores refieren a este concepto como el nivel de participación, interés y conexión emocional que un individuo tiene con una actividad, evento u organización en particular (Bailey et al., 2015; Schaufeli, 2013; Allen & McCarthy, 2017). Este se ha medido en diferentes ámbitos como el laboral, el académico y también en el contexto de las redes sociales. En este último ámbito, se explican sus dimensiones haciendo la analogía con las redes sociales: la participación se referiría a la cantidad de me gusta, el interés a los comentarios y la conexión a las acciones compartidas y otras interacciones que recibe una publicación o contenido (Bailey et al., 2015). Bailey analiza una enorme cantidad de investigaciones vinculadas con el compromiso o engagement,

1.1.2. Compromiso laboral y burnout

Schaufeli comparte su experiencia de pasar del enfoque de sus investigaciones en el burnout hacia el compromiso, tanto por intuición como por el pedido de sus estudiados (Schaufeli & Juárez García, 2015). Maslach y Leiter (1997), mencionan que engagement y burnout son dos polos opuestos dentro del bienestar en el trabajo, en el cual el burnout representa el polo negativo y el engagement el polo positivo. Definen el burnout en términos de agotamiento, cinismo, y baja eficacia profesional; el engagement mencionan los autores se caracteriza por energía, involucración y eficacia. Estos aspectos que caracterizan el engagement son lo opuesto de los tres aspectos correspondientes en el burnout (Maslach & Leiter, 1997), aunque sin embargo pueden aparecer juntos en algunas ocasiones.

1.1.3. Dimensiones del compromiso laboral

Martínez y Salanova (2003) dan cuenta del detalle de lo que implican las tres dimensiones del compromiso laboral: vigor, dedicación y absorción.

- El **vigor**. Se caracteriza por niveles altos de energía y fortaleza o resistencia mental mientras una persona trabaja. Este vigor tiene entonces también cierta inclusión de los elementos físicos a los que Kahn hacía alusión. También el vigor implica una voluntad consciente de invertir esfuerzos y mantenerse en el trabajo incluso ante las dificultades. El vigor tiene que ver mucho más con la voluntad consciente, con una fuerte voluntad consciente (Schaufeli W. , What is Engagement, 2013). Se refiere a la energía como opuesto al agotamiento.
- La **dedicación**. Se refiere a involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Tiene que ver con el alto sentido que una persona le da al trabajo. Se caracteriza por tener una sensación o sentimiento de importancia, orgullo y desafío. sería lo opuesto a la despersonalización.
- La **absorción**. Se caracteriza por un estado de completa concentración y estar felizmente absorto cuando uno está trabajando. Aquí la sensación es que el tiempo pasa muy rápido y dejar de trabajar implica para la persona una renuncia, una dificultad. el trabajo.

1.1.4. Instrumentos para la medición del engagement:

A lo largo de los años se han desarrollado algunos cuestionarios para medir el engagement o compromiso laboral. Los más conocidos son el Gallup Q 12 y el UWES (Utrecht Work Engagement Scale), pero también existen otros:

- a. El Gallup Q12 es un cuestionario desarrollado por la empresa de investigación Gallup, una empresa de consultoría norteamericana con casi un siglo de existencia. Su cuestionario ha sido realizado por casi 3 millones de personas y a más de 112 mil unidades de negocio y consta de 12 preguntas específicas, y miden factores como la claridad de los objetivos, el reconocimiento, las relaciones con los compañeros y la oportunidad de desarrollo (Gallup, 2023). Sus 12 preguntas son:

1. ¿Sé qué se espera de mí en el trabajo?
2. ¿Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer mi trabajo de manera correcta?
3. ¿En el trabajo, tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día?
4. ¿En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?
5. ¿Creo que alguien en el trabajo se interesa por mí como persona?
6. ¿Existe alguien en el trabajo que me estimula en mi desarrollo?
7. ¿En el trabajo, mis opiniones parecen contar?
8. ¿La misión de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante?
9. ¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos con hacer un trabajo de calidad?
10. ¿Tengo un mejor amigo en el trabajo?
11. ¿En el trabajo, he tenido la oportunidad de crecer y aprender?
12. ¿Este último año, he tenido la oportunidad de progresar en el trabajo?

- b. El **UWES**, al ser el cuestionario que usaremos en la presente investigación, lo desarrollaremos en un punto específico. Además de Gallup y UWES, existen otros cuestionarios y escalas que también miden el engagement laboral. Algunos de ellos son:
- c. El **Maastricht Work Engagement Scale (MWES)**: Es muy parecido al UWES y mide las mismas dimensiones de vigor, dedicación y absorción. El MWES y el UWES comparten el objetivo de evaluar la conexión emocional y cognitiva de los empleados con su trabajo. Veamos algunas de sus diferencias con el UWES:
- El MWES fue desarrollado por Schaufeli, Bakker, y Salanova en la Universidad de Maastricht. Es un poco más breve y tiene 15 ítems a comparación del UWES que tiene 17.
 - El UWES fue desarrollado por Schaufeli y Bakker en la Universidad de Utrecht, mientras que el MWES fue creado en la Universidad de Maastricht. Aunque ambos se centran en dimensiones similares del engagement, hay variaciones en cómo se construyen las preguntas y se evalúan las respuestas.
- d. La **Job Engagement Scale (JES)**: Este es un instrumento desarrollado por Rich, Lepine y Crawford en 2010 para medir el compromiso laboral. Esta escala se basa en las investigaciones de William Kahn (1990) sobre el compromiso laboral. La JES consta de 18 ítems que operacionalizan una conceptualización jerárquica multidimensional del compromiso laboral, abarcando subescalas que se centran en las energías físicas, emocionales y cognitivas invertidas en el desempeño del rol laboral (Houle et al., 2022).

1.1.5. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

La Utrecht Work Engagement Scale (UWES) fue desarrollada por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker en 2002. Esta escala se creó a partir de la definición de work engagement como un estado positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. La UWES (Utrecht Work Engagement Scale) inicialmente presentaba 24 ítems, luego de diferentes mediciones quedaron con 17 ítems (6 Vigor, 5 Dedicación y 6 Absorción) (Schaufeli et al., 2002). También existe una versión de solo 15 ítems, (UWES-15) (Demerouti et al., 2001). La escala ha mostrado adecuadas propiedades psicométricas en diversas investigaciones, lo que la ha convertido en un instrumento ampliamente utilizado para medir el engagement laboral en todo el mundo.

La escala de medición del compromiso laboral, llamada UWES, incluye las tres dimensiones de éste: vigor, dedicación y absorción. Schaufeli y Bakker (2003) explican cada una de ellas:

- **El vigor:** Contiene seis ítems siguientes, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades. Se evalúa con las siguientes preguntas:
 1. En mi trabajo me siento lleno de energía.
 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
 3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.
 4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
 5. Soy muy persistente en mi trabajo.
 6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

Aquellos que presentan altos puntajes en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.

- **La dedicación:** Se mide a través de cinco ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y a sentirse inspirado y retado por el trabajo.

1. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
2. Estoy entusiasmado con mi trabajo.
3. Mi trabajo me inspira.
4. Estoy orgulloso del trabajo que hago.
5. Mi trabajo es retador.

Aquellos que presentan altos niveles de dedicación, se identifican bastante con su trabajo; porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos de su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, manifiestan características opuestas.

- **La absorción:** Se mide bajo seis ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en el trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor.

1. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
2. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
3. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
4. Estoy inmerso en mi trabajo
5. Me “dejo llevar” por mi trabajo.
6. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

Aquellos que presentan altos puntajes en absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa.

1.1.6. Beneficios del compromiso laboral en el lugar de trabajo

Se ha demostrado, según investigaciones de Allen y McCarthy (2017), que la participación de los empleados en el lugar de trabajo tiene numerosos beneficios tanto para los propios trabajadores como para las organizaciones en las que laboran. Se han encontrado evidencias que los empleados comprometidos tienen más probabilidades de ser productivos, motivados con su trabajo, lo que genera mayores niveles de satisfacción laboral y menores tasas de rotación dentro de la organización.

También es más probable que sean innovadores y creativos, lo que contribuye a una cultura laboral positiva y a un mejor desempeño organizacional (Cardoso, 2017). Además, Cardoso refiere que los empleados comprometidos tienden a tener mejores resultados de salud física y mental, como menores tasas de ausentismo y enfermedades relacionadas con el estrés. Las organizaciones pueden fomentar el compromiso de los empleados brindándoles oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas, y un ambiente de trabajo positivo que valore las aportaciones y comentarios de los empleados (Cardoso, 2017; Allen & McCarthy, 2017).

1.1.7. ¿Cómo aumentar el compromiso laboral en el lugar de trabajo?

El compromiso laboral tiene un componente personal bastante alto. Es decir, las organizaciones pueden hacer muchos esfuerzos por mejorar los entornos, pero finalmente son las personas y sus valoraciones y motivaciones las que determinan el compromiso. En otras palabras, se puede trabajar en el mejor lugar del mundo y no tener compromiso laboral y, por otro lado, se puede trabajar en el peor lugar posible y tener mucho compromiso laboral. En el estudio meta analítico de papers sobre engagement, los autores mencionaban que el desafío práctico es el más importante y toda una tarea por delante. Desde este contexto, se desarrollan a continuación algunos aspectos que pueden aumentar el compromiso laboral en el lugar de trabajo, pues es crucial para fomentar un ambiente positivo y productivo. En los estudios realizados por diferentes autores se ofrecen diferentes estrategias para mejorar esta variable en el trabajo:

- Promover la comunicación abierta: Cardoso (2017) propone fomentar la comunicación abierta y transparente entre los empleados y la dirección. Esto se puede lograr como explica, mediante reuniones periódicas del equipo, sesiones de retroalimentación y una política de puertas abiertas.
- Brindar oportunidades de crecimiento: Schaufeli (2013) dice que ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, como programas de capacitación, tutorías y rutas de avance profesional, ayuda a los empleados a sentirse valorados e interesados en su crecimiento personal y profesional.
- Reconocer y recompensar: Para Allen y McCarthy (2017) implementar programas de reconocimiento y recompensa para reconocer las contribuciones y los logros de los empleados, pueden aumentar la moral y la motivación, lo que lleva a un mayor compromiso.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo: Bailey et al. (2015) proponen crear una cultura de trabajo positiva e inclusiva donde los empleados se sientan apoyados, respetados y apreciados. Esto se puede lograr mediante actividades de formación de equipos, programas de bienestar y acuerdos de trabajo flexibles.
- Empoderar a los empleados: Burch et al. (2015) considera que empoderar a los empleados involucrándolos en los procesos de toma de decisiones, delegando responsabilidades y confiando en su experiencia, aumenta su sentido de propiedad y compromiso con su trabajo.

Al implementar estas estrategias, las organizaciones pueden cultivar un ambiente de trabajo que promueva niveles más altos de compromiso, lo que lleva a una mayor productividad, satisfacción y éxito general.

1.2. Resiliencia

La resiliencia es un término que se usa hoy para resaltar la fuerza de una persona en la adversidad. Sin embargo, podríamos decir que es una palabra de moda que ha reemplazado coloquialmente el tradicional significado de la fortaleza como virtud cardinal. Desde la ética clásica, los antiguos y los grandes filósofos cristianos destacaron la virtud de la fortaleza, como virtud vital para vencer el mal y triunfar en el bien.

Dirá Aristóteles que la "Fortaleza es la virtud del hombre que, al ser confrontado con una noble ocasión de arrostrar el peligro y la muerte, va a su encuentro sin miedo" (Aristóteles, 2014). Santo Tomás y los escolásticos, elevarán el concepto, direccionándolo hacia la virtud que es capaz de sostener al hombre para ser constante en el bien, incluso hasta el heroísmo y el martirio.

Este concepto ha ido variando en los últimos siglos y recientemente ha vuelto a ganar protagonismo en el nivel académico, por el cambio de paradigma de la psicología, que se viene concentrando más en los aspectos positivos y en las fortalezas de las personas para encontrar estabilidad y satisfacción y por otro lado la civilización occidental está dando muestras de evidente fragilidad de las personas en los distintos ámbitos de su vida.

En el sentido académico, es una variable que ha sido muy estudiada en distintos contextos y etapas de la vida humana, incluido el ámbito laboral. En el contexto laboral, la resiliencia se ha relacionado con la capacidad de adaptarse de manera adecuada a situaciones imprevistas y recuperarse de los efectos estresantes, lo que la convierte en un factor esencial en el bienestar psicológico de los trabajadores (Bernaola et al., 2022). También existen diversos estudios que relacionan un mayor nivel de resiliencia como neutralizador de síntomas de malestar como: el cansancio emocional y alteraciones del estado de ánimo, depresión y stress percibido. Por otro lado, se ha evidenciado una correlación positiva entre la resiliencia y variables como la autoeficacia, el sentido de vida, la autoestima y el bienestar psicológico (Uriarte, 2005).

1.2.1. Desarrollo del concepto de resiliencia

Martin Seligman, uno de los fundadores de la psicología positiva, ha contribuido en gran manera al estudio de la resiliencia. Según el antiguo presidente de la Asociación Americana de Psicólogos (APA), la resiliencia se refiere a la capacidad de las personas para adaptarse a situaciones adversas y mantener un equilibrio emocional, incluso en medio de circunstancias difíciles (Moore, 2019).

Seligman propone una teoría para entender y desarrollar la resiliencia, desde la aproximación de la psicología positiva. Este modelo se basa en tres reacciones emocionales que generalmente tenemos ante la adversidad:

- a. Personalización: Las personas resilientes, ven las adversidades o lo positivo, como dependientes de uno mismo, lo personalizan. Mientras que los que no lo son, tienen una tendencia a ver los eventos adversos como únicos y no relacionados con las circunstancias generales de la vida. suelen atribuirlos a aspectos exteriores o de contexto.
- b. Permeabilidad: Es la habilidad de aislar los aspectos negativos de la vida y no dejar que afecten toda la realidad. Las personas que no son resilientes tienen la creencia de que las dificultades actuales son inusualmente difíciles y duraderas.
- c. Permanencia: Es la habilidad de considerar que las cosas buenas son constantes en la vida. Los que no son resilientes tienen la convicción de que siempre vienen cosas malas, en cambio los resilientes ven las dificultades como no permanentes y que el sistema se recuperará.

Para abordar estas tres respuestas emocionales, Seligman sugiere en varios de sus escritos y artículos diversas estrategias para desarrollar actitudes que permitan a las personas ser resiliencia y crecer personalmente. Algunas de estas estrategias incluyen:

- a. Reconocer y aceptar las circunstancias actuales de manera realista.
- b. Desarrollar una visión optimista de las circunstancias, enfocándose en las oportunidades y posibilidades de crecimiento.
- c. Aprender a regular las emociones y mantener una actitud positiva.
- d. Fortalecer la confianza en uno mismo y las habilidades para enfrentar y superar desafíos.

Seligman, en un artículo en la revista Time, explica lo que descubrió analizando los estudios en todos los 79 438 soldados norteamericanos que fueron a la guerra de Afganistán e Irak y que se les aplicaron cuestionarios para predecir el pesimismo y el catastrofismo, para luego ver la relación que tenía con el Trastorno de Estrés Post Traumáticos (TEPT).

Lo que descubrieron fue que la relación entre estas variables era impresionante: hasta cuatro veces más de posibilidades de TEPT para los que eran catastrofistas. Entre otras cosas se dieron cuenta que, si alguien sufre una catástrofe, probablemente sufra más que el que tiene la mentalidad opuesta, es decir el que es resiliente. Seligman recomienda que para ser más resiliente se tiene que desarrollar la capacidad de ver en perspectiva los acontecimientos, darse la mejor explicación posible y ponerse a trabajar en ello (Seligman, Time, 2023).

Uno de los grandes interrogantes para los investigadores es si se puede medir y enseñar la resiliencia. Seligman en un artículo de Harvard Business Review, explica que tras treinta años de investigación científica se ha aprendido mucho a distinguir a los que seguirán adelante después del fracaso o a los que colapsarán. También se ha aprendido a crear modos para desarrollar las habilidades de las personas que tienden al colapso. De hecho, en un proyecto multidisciplinario, han desarrollado un programa para enseñar resiliencia y lo están aplicando en el US Army.

Los útiles aprendizajes en esa población están dando lecciones importantes para los empresarios, que han visto cómo los entornos se vuelven cada vez más impredecibles y adversos y por ello ya se ha desarrollado programas aplicados a trabajadores y directivos. En todo esto se dieron cuenta que había un factor determinante: el optimismo y la buena noticia es que se puede aprender (Seligman, 2011).

A pesar del gran impacto de los estudios de Martin Seligman y todo el equipo de la Universidad de Minnesota, además de los investigadores vinculados con la corriente de psicología positiva; el instrumento que está siendo más utilizado dentro de la misma perspectiva, es la conocida como Escala de Resiliencia de Connor y Davison, la cual procederemos a explicar con más detalle, por ser esta el cuestionario aplicado para medir esta variable en el presente estudio.

1.2.2. Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC)

La Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) fue desarrollada por Kathryn M. Connor y Jonathan R.T. Davidson en 2003. Kathryn M. Connor es una prolífica investigadora académica de Merck & Co., asociada a la famosa Universidad de Duke, que ha contribuido a la investigación en temas como trastornos de ansiedad, el efecto placebo, las fobias y especialmente en el Programa de Estrés Traumático y Ciencias del Comportamiento de la misma universidad (Primed, 2023).

Jonathan R.T. Davidson es Profesor Emérito de Psiquiatría y Ciencias del Comportamiento en la Universidad de Duke, y sus estudios se centran en el trastorno de estrés postraumático (TEPT) y otros temas psiquiátricos como la curación de las fobias (Seligman, 2023). Ambos investigadores comenzaron a desarrollar la escala como resultado de trabajar con pacientes con TEPT. La CD-RISC ha demostrado tener sólidas propiedades psicométricas y se ha utilizado ampliamente en investigaciones para medir la resiliencia en diferentes poblaciones y contextos.

Jonathan Davidson creador de la escala CD-RISC explica en su blog que, la Escala de Resiliencia de *Connor y Davidson (CD-RISC)* fue creada para ser utilizada en el ámbito clínico. El autor continúa diciendo que esta identifica las conductas resilientes y evalúa las respuestas a los tratamientos psicológicos de adultos de 65 años o más, aunque algunos estudios lo han utilizado en jóvenes de 10 y 18 años (Davidson, 2016).

Esta escala consta de 25 ítems con formato de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta. Fue diseñada para evaluar la resiliencia en individuos, es decir, la capacidad de adaptarse a situaciones de estrés y adversidad. La CD-RISC ha sido ampliamente utilizada en investigaciones y ha demostrado tener sólidas propiedades psicométricas, lo que la hace una herramienta confiable y válida para medir la resiliencia en diferentes poblaciones y contextos. Además, se han desarrollado versiones más breves de la escala, como la CD-RISC 10, que consta de 10 ítems, para facilitar su aplicación en diferentes estudios y contextos. La Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC) es uno de los más utilizados y se considera como una de las más confiables, en la medición de la resiliencia.

1.2.3. Orígenes de la CD-RISC

Soler Sánchez et al., (2016) refieren que los trabajos previos de Kobasa, Rutter y Lyons sirvieron de base para el desarrollo de la escala CD-RISC³⁴. Davidson (2016), explica que del estudio de Kobasa de 1979 se tomaron los ítems que reflejan: control, compromiso y capacidad de cambio. En el caso de la investigación de Rutter de 1985, el psiquiatra de la Universidad de Duke comenta que utilizó los ítems que reflejan: el desarrollo de estrategias con metas claras, orientación a la acción, autoestima fuerte, confianza, adaptabilidad con estrategias de cambio, habilidades de solución de problemas, humor frente al estrés, fortaleza para manejar el estrés y seguridad. Finalmente, de la investigación de Lyons de 1991 se tomó los ítems que reflejan la paciencia y la habilidad para afrontar el estrés.

Así, con los fundamentos de las anteriores investigaciones comentadas, Davidson (2016) comenta que el CD-RISC inicialmente identificaba estos cinco factores:

- a. Competencia personal, altos estándares y tenacidad.
- b. Confianza en la intuición, tolerancia a los efectos negativos y fortaleza frente al estrés.
- c. Aceptación positiva de los cambios y relaciones seguras.
- d. Control.
- e. Influencia espiritual.

1.2.4. Características de la CD-RISC

Davidson (2016) explica que la CD-RISC es una escala de 25 ítems con una escala de Likert de 0 a 4, en la cual se evalúa cómo se ha sentido la persona evaluada en el último mes. Esta escala tiene un rango de puntuación de 0 a 100. Menciona el autor que el resultado va de “alta resiliencia” en los puntajes más altos y “sujetos con baja resiliencia” en aquellas que obtengan bajas puntuaciones. Asimismo, menciona que existen versiones revisadas de la escala, en las cuales se han eliminado algunos ítems para darle mayor credibilidad y confianza a la escala, como en el estudio que realizaron María Crespo, Violeta Fernández-Lansac y Carmen Sobrerón para la Universidad Complutense de Madrid, en el cual se eliminaron 4 ítems, dejando establecidos 4 factores:

- a. Afrontamiento y persistencia ante situaciones de estrés.
- b. Capacidad de superación y logro de objetivos.
- c. Valoración positiva.
- d. Confianza.

Davidson (2022) menciona que existen dos versiones más breves de la escala: una de 10 ítems (CD-RISC 10) y la de dos ítems (CD-RISC 2). El CD-RISC 10, como comenta Shirley Ryan AbilityLab (2015) fue desarrollado por los Dres. Campbell-Sills y Stein de la Universidad de California, San Diego, sobre la base del análisis

factorial; el CD-RISC 10 es una escala unidimensional auto informada que consta de 10 ítems que miden la resiliencia. Los encuestados califican los elementos en una escala Likert de 5 puntos y la puntuación total puede oscilar entre 0 y 40 (Riopel, 2019).

Connor Davidson (2022) explican que el CD-RISC 10 está destinada a medir la resiliencia y es una versión abreviada del original CD-RISC de 25 elementos. Las puntuaciones del cuartil poblacional para el CD-RISC-10 son:

- 25 % = 29
- 50% = 32
- 75% = 36

1.2.5. Importancia de la encuesta Connor-Davidson (CD-RISC 10)

La escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) ha sido utilizada en múltiples estudios para medir la resiliencia en trabajadores. Varios estudios han analizado las propiedades psicométricas de la adaptación de esta escala en diversas partes del mundo, incluyendo por ejemplo la española, concluyendo que presenta adecuadas propiedades psicométricas para estimar la resiliencia en trabajadores (Soler Sánchez et al., 2016).

En general, el propósito de la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson es proporcionar un medio para evaluar la resiliencia y la capacidad de afrontamiento del estrés de un individuo, ofreciendo información valiosa sobre su capacidad para navegar y superar circunstancias desafiantes (BetterHelp, 2023).

1.3.Sentido de coherencia (SOC)

El sentido de coherencia es una de las variables a estudiar en la presente investigación. Para poder enmarcarla conceptualmente de la mejor manera, es necesario desarrollar su teoría matriz: la salutogénesis y también a su autor: Aaron Antonovsky.

Aaron Antonovsky (1923-1994) fue un sociólogo y académico estadounidense - israelí. Aunque nació New York, su familia era judía de origen ruso y antes de llegar a los Estados Unidos, habían tenido un largo periplo entre Europa y Canadá. Con la consolidación del estado de Israel, migró con su esposa y se nacionalizó. Es reconocido por su gran labor realizada en el campo de la salud pública, vinculando su especialidad a la medicina. Sus principales logros se centran en el desarrollo del concepto de "salutogénesis" y la creación del sentido de coherencia (Sense of Coherence - SOC), o sentido de coherencia; esta última categoría es la que hemos utilizado en la presente investigación. La importancia del sentido de coherencia radica en que explora los factores que contribuyen a la salud y el bienestar. Sus obras más conocidas incluyen "Health, Stress and Coping" (1979) y "Unraveling The Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well" (1987). Dejó un gran legado con su enfoque positivo en la salud pública y también en la psicología de la salud (Jordana, 2020).

Antonovsky forma parte de un grupo de académicos que cambiaron el enfoque en sus respectivas ciencias. Abordando sus problemas de investigación sobre los aspectos positivos y las fortalezas de las personas y no sobre sus problemas o patologías; y no porque no se crea importante resolver las adversidades sino porque para salir de ellas, se ha visto que es más eficaz cambiar el centro de atención.

El Sense of Coherence (SOC) es un concepto desarrollado por Aaron Antonovsky en 1979 para explicar por qué algunas personas se enferman bajo el estrés y otras mantienen la salud. El SOC surge del enfoque salutogénico, que busca identificar las causas de la salud en lugar de las causas de la enfermedad. Según Antonovsky, la salud se encuentra en un continuo de facilidad y enfermedad, y se refiere a la capacidad de comprender y gestionar el entorno.

El SOC ha sido ampliamente estudiado y ha demostrado estar relacionado con la calidad de vida y el bienestar físico en diversos estudios. Aunque el conocimiento sobre cómo el SOC cambia y cómo puede influirse sigue siendo un campo abierto a la investigación, se ha demostrado que el SOC es un factor importante para la salud y puede ser un marcador de la calidad de vida mental, que a su vez influye en la calidad de vida física (Galleta, Cherchi, & Coco, 2019).

1.3.1. La salutogénesis

Aaron Antonovsky desarrolló el concepto de salutogénesis a lo largo de su carrera, y fueron sus propias experiencias personales lo que lo llevaron a proponerla. Nacido en 1923 en Brooklyn, Nueva York, en el seno de una familia de inmigrantes judíos rusos, Antonovsky creció en un entorno de muchos extranjeros que llegaban a los Estados Unidos por New York, especialmente judíos e italianos que empezaban una nueva vida sin prácticamente nada en los bolsillos. Al estallar la Segunda Guerra Mundial, se enrola en el ejército y fue allí donde se dio cuenta de que algunos soldados se enfermaban por el estrés que padecían, mientras que otros permanecían estables y saludables. Esta experiencia fue el punto de partida para el posterior desarrollo del concepto de salutogénesis (Mittelmark, y otros, 2017).

Al volver de la II Guerra Mundial se casó y se fue a Israel. Aaron había participado desde chico en movimientos nacionalistas judíos de corte socialista, aunque él estaba en contra del comunismo. En su experiencia, las personas que sufren discriminación, o pobreza, o la lucha por adaptarse a un nuevo país como inmigrantes, en su caso como fundador de un kibutz en un terreno eriazos; son obviamente propensas a sufrir enfermedades físicas o mentales. Lo aparentemente paradójico es que muchas de esas personas se mantienen fuertes, saludables e incluso con rasgos de bienestar. Su original aporte se da en el cambio en la perspectiva de la pregunta, que no fue por qué algunas de estas personas colapsan o se deprimen o se sienten miserables, sino cómo algunas salen adelante bastante bien (Mittelmark, y otros, 2017).

Esta aproximación se volvió mucho más intensa cuando después de un estudio de mujeres sobrevivientes del Holocausto, se encontró con la evidencia de que muchas de ellas, estaban bastante bien y bien adaptadas, a pesar de las terribles e insoportables experiencias que habían sufrido en los campos de concentración y además de las provisionalidades, incertidumbres y las malas condiciones de vida después de su liberación y emigración a Israel. Antonovsky volvió a Estados Unidos para estudiar su doctorado en sociología en la prestigiosa Universidad de Yale y luego regresó a Israel en 1960, donde continuó su carrera académica. Fue en Israel donde Antonovsky desarrolló su teoría salutogénica, que se centra en los factores que contribuyen a la salud y el bienestar, en contraposición al enfoque patogénico tradicional, que se centra en las causas de la enfermedad. Su teoría se basa en la idea de que la salud es un continuo, con la facilidad y la enfermedad en los extremos opuestos, y se refiere a la capacidad de las personas para comprender y gestionar su entorno, y cómo esto influye en su salud y bienestar (Mittelmark, y otros, 2017).

Antonovsky publicó su teoría salutogénica en 1979 en su libro "Health, Stress and Coping", con el que planteó un nuevo enfoque en la comprensión de la salud y el bienestar. Su trabajo ha impactado en la investigación y la práctica en el campo de la salud pública y la psicología de la salud, y su legado perdura a través de la influencia de sus ideas en la comprensión de los determinantes de la salud y la promoción del bienestar (Benz et al., 2014).

1.3.2. Elementos conceptuales de la salutogénesis

Tomaremos los conceptos más importantes de la teoría de la salutogénesis de Aaron Antonovsky para enfocarnos luego específicamente en el sentido de coherencia, puesto que sin el desarrollo de estos conceptos no es posible entender con qué debe ser coherente. La coherencia implica la sintonía entre una y otra cosa, especialmente se aplica a lo que se hace con lo que se piensa.

Victoria Sanféliz hace una excelente explicación sobre los principales conceptos de la salutogénesis: (Sanféliz Cienfuegos, 2019).

a. Los recursos generales de resistencia (RGR):

Las personas poseemos una serie de recursos físicos, espirituales, psicológicos y culturales que nos permiten afrontar los desafíos y adversidades de la vida. Estos recursos generales de resistencia de los que habla Antonovsky constituyen los orígenes del sentido de coherencia y engloban una serie de características personales, que favorecen a la percepción y asimilación de los factores estresantes como afrontables, controlables y coherentes (Antonovsky, 1996). Según Antonovsky, estos recursos pueden incluir factores exteriores y materiales (dinero), el conocimiento y la inteligencia, la experiencia, los hábitos saludables, la autoestima, el apoyo social, las tradiciones, la religión y la filosofía de vida, o el estado de la mente (Sanféliz Cienfuegos, 2019).

Y es de aquí en dónde se presenta el factor más importante de la teoría de Antonovsky: Los recursos generales de resistencia **no son suficientes** si la persona no hace buen uso de ello. **El sentido de coherencia es tener la capacidad para saber utilizar estos recursos.** Hacer uso de los recursos generales de resistencia de manera óptima, promueve tener un alto sentido de coherencia.

Es por ello por lo que los recursos generales de resistencia se consideran como facilitadores para la persona, porque el poseerlos incrementa la probabilidad de afrontar exitosamente las adversidades de la vida. De ahí que el sentido de coherencia se convierte en el elemento principal de su propuesta. Estos recursos incluyen la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, la capacidad de tomar decisiones y la capacidad de manejar emociones negativas (Sanféliz Cienfuegos, 2019).

b. Sentido de coherencia (SOC):

Es el grado en que una persona siente que su vida tiene sentido y que los desafíos son dignos de compromiso. Tiene tres componentes: comprensibilidad, manejabilidad y significatividad. La comprensibilidad implica que las personas

pueden dar sentido a sus experiencias y eventos; la manejabilidad implica que creen que tienen los recursos y la capacidad para gestionar y enfrentar los desafíos; y la significatividad implica que creen que sus acciones y vida tienen un propósito (Sanféliz Cienfuegos, 2019).

c. Formación en salutogénesis:

La salutogénesis se puede adquirir y por lo tanto se puede formar. Esta formación consiste en la adquisición de conocimientos y habilidades que permiten a las personas comprender y gestionar su entorno para manejar efectivamente el estrés. La formación en salutogénesis incluye la comprensión de los factores que contribuyen a la salud y el bienestar, y la capacidad de aplicar esta comprensión en la propia salud y en la prevención de enfermedades (Sanféliz Cienfuegos, 2019).

d. Activos para la salud:

Son actividades y prácticas que promueven la salud y el bienestar, y que están basadas en la teoría salutogénica. Estos activos incluyen hábitos alimentarios, actividades físicas, prácticas de relajación y gestión del estrés, y relaciones sociales sólidas. Este último elemento es coincidente con otras investigaciones longitudinales.

1.3.3. Concepto del sentido de coherencia

El sentido de coherencia, en adelante SOC, es definido por Antonovsky (1983) como una orientación global que expresa hasta qué punto uno tiene un sentimiento de confianza generalizado, duradero y dinámico de que los estímulos que se derivan de su interior y los entornos externos en el curso de la vida; están estructurados, son predecibles y explicables. Menciona también que los recursos están disponibles para satisfacer las demandas que plantean estos estímulos y estas demandas son desafíos, dignos de inversión y compromiso (Antonovsky, 1993).

En síntesis, el SOC es un concepto referido a la capacidad de una persona para percibir su vida como comprensible, manejable y significativa, lo que se relaciona con su capacidad para hacer frente a situaciones estresantes y mantener su salud mental.

Antonovsky desarrolló este concepto a partir de su trabajo en la investigación de la salud y la enfermedad, y lo propuso como una alternativa a los enfoques tradicionales que se centraban en la patología y la enfermedad. La falta de coherencia interna, es decir, la falta de alineación y consistencia entre lo que pensamos, sentimos y hacemos, puede llevar a un conflicto interno y a la disonancia cognitiva.

1.3.4. Características de las personas con alto sentido de coherencia

La teoría salutogénica se basa en la idea de que la salud es un continuo de toda la vida y que solo tiene dos extremos opuestos: la facilidad y la enfermedad. Antonovsky encontró un grupo de características comunes en las personas que se consideran dotadas de un alto nivel de sentido de coherencia. Estos rasgos comunes a la hora de afrontar situaciones complicadas son:

Primero. Una persona que se caracteriza por un fuerte sentido de coherencia está predispuesto a percibir los estímulos internos o externos con una gran amplitud de visión. Además, ese tipo de persona puede hacerlo desde una mirada lógica, estructurada y comprensible.

Segundo. La persona con un alto sentido de coherencia cuenta con un repertorio de recursos que son manejables y están a su disposición en el momento que lo necesita.

Tercero. La persona con un alto sentido de coherencia ve la situación o el estímulo como un reto y también lo considera lo suficientemente importante como para que valga la pena esforzarse y comprometerse con ello.

Es importante aclarar que el sentido de coherencia no se describe como un rasgo específico de personalidad, ni un patrón fijo y preestablecido de conducta, ni tampoco como un estilo de afrontamiento concreto. Es, al contrario, un conjunto de estrategias de afrontamiento que engloban los aspectos fundamentales del sentido de coherencia. Desde la perspectiva de Antonovsky, se considera al sentido de coherencia como una **habilidad de la persona para escoger la estrategia de afrontamiento que se ajuste de manera más eficaz a la situación concreta**. Es por ello, que se considera más bien un estilo particular y flexible ante diferentes situaciones (Sanféliz Cienfuegos, 2019).

1.3.5. El SOC 29 y la SOC 13

Aaron Antonovsky desarrolló la Escala de Sentido de Coherencia (SOC), como un instrumento diseñado para medir el grado en que una persona percibe su vida como comprensible, manejable y significativa (Mittelmark, y otros, 2017). La escala consta de 29 ítems y utiliza una escala de respuesta tipo Likert de siete puntos. La SOC ha demostrado tener propiedades psicométricas sólidas y se ha utilizado en investigaciones para medir el SOC en diferentes poblaciones y contextos (Antonovsky, 1993). Para simplificar esta escala en ciertos estudios se redujo a los siguientes 13 ítems:

La lista de los 13 ítems del Sentido de Coherencia (SOC-13) es la siguiente:

1. Me resulta fácil tomar decisiones en situaciones difíciles.
2. Me resulta extraño que la gente se preocupe tanto por lo que pueda pasar en el futuro.
3. Me resulta fácil hacer frente a los problemas de la vida diaria.
4. Me resulta difícil comprender cómo algunas personas se preocupan tanto por su futuro.
5. Me resulta fácil tomar las cosas como vienen.
6. Me resulta difícil comprender cómo algunas personas se preocupan tanto por lo que les deparará el futuro.

7. Me resulta fácil hacer frente a los cambios imprevistos de la vida.
8. Me resulta extraño que la gente se preocupe tanto por lo que pueda pasar en el futuro.
9. Me resulta fácil comprender la mayoría de las cosas que suceden en la vida.
10. Me resulta difícil comprender cómo algunas personas se preocupan tanto por lo que les deparará el futuro.
11. Me resulta fácil mantener una actitud positiva ante la vida.
12. Me resulta fácil comprender por qué suceden las cosas en la vida.
13. Me resulta fácil ver siempre el lado positivo de las cosas.

Estos ítems se responden en una escala tipo Likert con siete puntuaciones que van desde siempre (1) a nunca (7). El SOC se compone de tres dimensiones: comprensibilidad, manejabilidad y significatividad (Antonovsky, 1993).

- a. Comprensibilidad: Se refiere a la de una persona para dar sentido a sus experiencias y eventos. Un individuo con un fuerte sentido de coherencia es capaz de percibir los estímulos con amplitud de visión y darles una interpretación y un sentido.
- b. Manejabilidad: Tiene que ver con la creencia de que una persona tiene los recursos y la capacidad para gestionar y enfrentar los desafíos. La manejabilidad incluye la capacidad de utilizar los recursos generales de resistencia (RGR) para adaptarse a nuevas situaciones y superar las contrariedades de la vida.
- c. Significatividad: Se centra en que una persona tiene la capacidad de ver su vida como significativa y valiosa. Un individuo con un fuerte sentido de coherencia es capaz de encontrar propósito y significado en sus actividades diarias, en sus relaciones y en sus experiencias.

En resumen, el sentido de coherencia de Antonovsky es un concepto clave en su teoría salutogénica y se compone de comprensibilidad, manejabilidad y significatividad. Estos componentes describen cómo las personas perciben y enfrentan la vida, y cómo su capacidad para manejar el estrés y mantener su bienestar depende de su sentido de coherencia.

1.4. Municipalidad Distrital de Yanahuara

La Municipalidad Distrital de Yanahuara, está ubicada en la provincia y departamento de Arequipa. Este distrito cuenta con una superficie de 2.2 km² en su zona citadina a 2343 msnm del mar y 3,14 km² en su zona altoandina (Pampa Cañahuas) a 4000 msnm. Cuenta con una población de más de 25,483 habitantes.

1.4.1. Historia

Yanahuara concentra en su historia todas las épocas y culturas que han pisado estos parajes. En las cuevas de Sumbay sus pinturas rupestres han sido datadas entre 6000 y 8000 años de antigüedad. Sucesivos grupos poblaron la llamada otra banda o “Chimba” y a la llegada de los españoles había algunos ayllus instalados en la comarca. No existió una ocupación inca significativa, por lo que el desarrollo de la zona tradicional es básicamente virreinal y republicano.

Durante el virreinato se construyeron sus principales monumentos que hoy la hacen tan turística: El convento de San Genaro, más conocido como La Recoleta franciscana, el templo de San Juan Bautista y sus principales callejuelas. También existió el obraje o industria textil más importante de la ciudad (Xtravel Perú, 2024). En la república, fue uno de los primeros distritos en ser reconocido oficialmente como tal. El 8 de noviembre de 1870 fue declarada "Villa Hermosa de Yanahuara". En el siglo XIX e inicios del XX, surgieron los palacetes y se construyó el malecón sobre el farallón que aún se conserva. En el centenario de su creación como distrito, como parte de sus celebraciones, se inauguró el famoso mirador de Yanahuara (MINCETUR, 2024).

El distrito abarca también la zona altoandina de Tambo Cañahuas, Chasquipampa y Sumbay, cuyas cuevas son patrimonio de la nación.

Yanahuara ha crecido mucho en las últimas décadas en extensión y en población, lo que ha significado también un crecimiento significativo del equipo humano que trabaja en el municipio para poder servir al vecindario. Hoy son cerca de 500 trabajadores los que desempeñan funciones administrativas y operativas.

1.4.2. Gestión de los recursos humanos en la municipalidad de Yanahuara

Entre los múltiples organismos que de una u otra manera tienen que ver con la buena marcha de la gestión de los recursos humanos en las instituciones públicas en el Perú, vamos a resaltar dos instancias vinculadas con la Municipalidad Distrital de Yanahuara. La primera es la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF (DGGFRH); y la segunda es el Servicio de Autoridad Nacional del Servicio Civil, más conocido como SERVIR. Las oficinas de Recursos Humanos de las municipalidades tienen una gran carga burocrática en sus labores; pues estos entes requieren por normativa, constantes reportes e información; además del cumplimiento de todas las funciones al interior de la organización.

La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (DGGFRH), es un órgano que es responsable de velar técnicamente por las finanzas que garanticen los pagos de los servidores públicos (Ministerio de Economía y Finanzas, 2024). Sus principales funciones van desde la evaluación y validación de los ingresos requeridos en las instituciones para el pago del personal, hasta disponer de bases de datos de los recursos humanos para las instituciones; pero sobre todo fiscaliza los recursos correspondientes al personal, en este caso, los trabajadores municipales. La DGGFRH tiene como base legal el Decreto Legislativo 1436.

La unidad de recursos humanos de la municipalidad de Yanahuara reporta a esta instancia las planillas con los ingresos del personal. Para ello tiene que elaborar el

Presupuesto Analítico de Personal (PAP), en el que se fijan los sueldos de los trabajadores según los regímenes 276, 728 y CAS, este último tiene topes estipulados. Aquí también hay que incluir los pactos colectivos con los sindicatos, que son dos en el caso de Yanahuara.

La segunda entidad nacional que tiene que ver con la unidad de recursos humanos de la municipalidad de Yanahuara es el Servicio de Autoridad Nacional del Servicio Civil, más conocido como SERVIR. Dado que nuestra investigación se centra en los funcionarios, esta institución se preocupa directamente del desarrollo de los trabajadores estatales.

El SERVIR, es un organismo que se encarga de la gestión del personal o de los llamados recursos humanos en el sector público. Su base legal se encuentra en la Ley 30057, ley del Servicio Civil y en otros dispositivos legales que regulan su competencia, organización, funciones y procedimientos (Gob.pe, 2024). Esta institución se estableció en 2008, y su mayor preocupación es darle al Perú funcionarios calificados que tengan una carrera pública basada en la eficiencia y en el mérito.

Dentro de sus funciones, llama la atención que la mayoría de ellas tengan que ver solamente con los aspectos más técnicos; como la emisión de normas, la contratación o despido de personal o también garantizar la meritocracia. Cómo sabemos, este enfoque de la gestión de los recursos humanos lleva tiempo ya de haberse quedado obsoleto, pues se cae en un reduccionismo funcionalista y se dejan de considerar aspectos más importantes para el bienestar de los trabajadores.

Se puede entender que la necesidad de establecer reglas claras para la carrera en la gestión pública haya significado que se priorice la normatividad. Asombra ver el gran ecosistema que se ha generado para velar y ordenar a los más de 1 300 000 trabajadores del sector público en nuestro país.

SERVIR ha implementado el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), que a su vez tiene siete subsistemas y 23 procesos, todos ellos con sus respectivas directivas. En este contexto hay que considerar que no todas las entidades públicas tienen la capacidad de poner en acción todas las disposiciones que emanan de SERVIR y la municipalidad de Yanahuara no es la excepción. Por solo dar un dato: no se cuenta con psicólogo organizacional en la unidad de RR.HH. A continuación, los siete subsistemas (SERVIR, 2019). Nosotros nos concentraremos en el séptimo, por ser el más relacionado con los objetivos de nuestra investigación:

- i. Planificación de políticas de recursos humanos
- ii. Organización del trabajo y su distribución
- iii. Gestión del empleo
- iv. Gestión del rendimiento
- v. Gestión de la compensación
- vi. Gestión del desarrollo y la capacitación
- vii. Gestión de las relaciones humanas y sociales

En el séptimo subsistema se tienen 5 procesos que son los últimos de los 23 existentes (SERVIR, 2019):

- 19. La Relaciones Laborales Individuales y Colectivas
- 20. Seguridad y Salud en el Trabajo
- 21. Bienestar Social
- 22. Cultura y Clima Organizacional
- 23. Comunicación Interna

En consulta el área de Recursos Humanos de la municipalidad de Yanahuara, son los procesos 19 y 22 las que respaldan formalmente nuestra investigación. En general, los aspectos implementados actualmente en la organización en estudio son:

- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, según norma. Los casos graves de salud tienen un protocolo de visita social y de allí el área deriva según evaluación.
- Se ha implementado gestión de capacitación y rendimiento.
- Se ha desarrollado el PDP plan de desarrollo de personas. Subistema 6 y 4
- Se ha trabajado el plan de gestión de capacitación y rendimiento.

En el año 2022 se hizo un diagnóstico sobre clima laboral en base a la teoría de Palma, pero lamentablemente se extravió y no se tiene acceso a los resultados. Tampoco existe ningún estudio ni en archivo ni en oficina, realizado al personal sobre las variables de la presente investigación ni sobre otras similares o parecidas, ni otra de ningún tipo.

1.4.3. Organización de los Recursos Humanos

El Concejo Municipal como órgano legislativo – fiscalizador y la alcaldía como órgano ejecutivo son las máximas autoridades de la municipalidad y asumen el cargo por elección popular.

La Gerencia Municipal, coordina todo el funcionamiento de las demás áreas ejecutivas de la municipalidad bajo alcaldía. A su cargo están:

- Secretaría General
- Oficina de Administración Financiera
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización
- Gerencia de Desarrollo Urbano
- Gerencia de Bienestar Social y Desarrollo Económico Local
- Gerencia de Servicios a la Comunidad y Protección del Ambiente
- Gerencia de Seguridad Ciudadana
- Gerencia de Administración Tributaria y Licencias

2. Marco conceptual

Compromiso Laboral: Se refiere al nivel de compromiso, involucramiento y satisfacción que tiene un empleado hacia su trabajo. Implica vigor, dedicación y absorción en el trabajo.

Vigor: se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.

Dedicación: se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.

Absorción: se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo

Sentido de coherencia: se refiere a la percepción que tiene un individuo de la vida como significativa, manejable y comprensible. Refleja la capacidad de afrontar el estrés y mantener la salud mental.

Comprensibilidad: Esta dimensión se refiere a la capacidad de una persona para percibir el mundo como ordenado, predecible y comprensible. Evalúa la habilidad cognitiva para entender y dar sentido a las situaciones que se presentan en la vida.

Manejabilidad: Esta dimensión se relaciona con la percepción de que los recursos disponibles son adecuados para hacer frente a los desafíos y demandas de la vida. Evalúa la sensación de control y la capacidad para manejar situaciones estresantes.

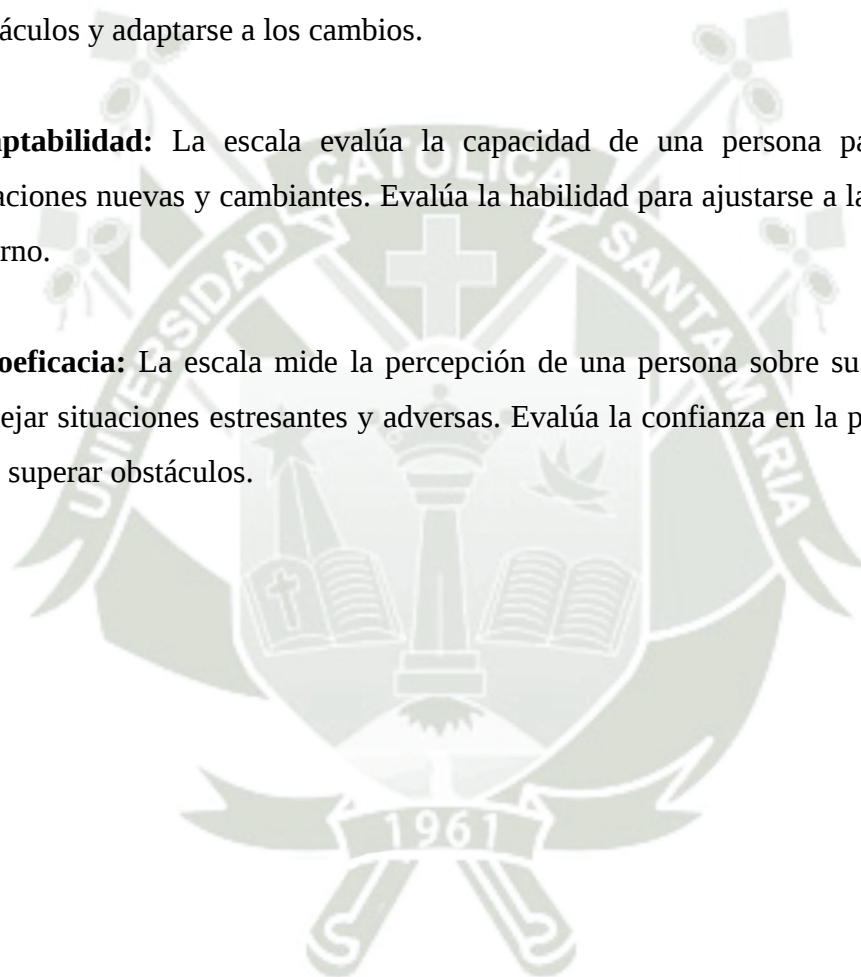
Significatividad: Esta dimensión se refiere a la percepción de que la vida tiene sentido, que las demandas y desafíos son dignos de compromiso y dedicación. Evalúa la percepción de que la vida es interesante, valiosa y merece ser vivida.

Resiliencia: se refiere a la capacidad de un individuo para recuperarse de la adversidad, afrontar el estrés y adaptarse a situaciones desafiantes. Implica la capacidad de recuperar y mantener el bienestar mental ante las dificultades.

Capacidad de recuperación: La escala mide la capacidad de una persona para recuperarse de situaciones estresantes y adversas. Evalúa la habilidad para superar obstáculos y adaptarse a los cambios.

Adaptabilidad: La escala evalúa la capacidad de una persona para adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes. Evalúa la habilidad para ajustarse a las demandas del entorno.

Autoeficacia: La escala mide la percepción de una persona sobre su capacidad para manejar situaciones estresantes y adversas. Evalúa la confianza en la propia capacidad para superar obstáculos.



3. Análisis de antecedentes e investigativos

Si bien es cierto el estudio del compromiso laboral (work engagement) se ha incrementado en los últimos años, su relación con las variables: sentido de coherencia y resiliencia, no ha sido todavía abordado. Por lo que los antecedentes de la presente investigación no son tan abundantes en el ámbito local y nacional.

3.1. Antecedentes locales

Llerena Begazo, Diego Rubén Valdivia Esteban, Alejandra Betty (2022), *Resiliencia y compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad de Socabaya, Arequipa 2021*, Universidad Católica de Santa María. Estos autores quisieron establecer una relación entre ambas variables en una muestra de 120 trabajadores del sector público, específicamente del ámbito municipal. Utilizaron la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) y el Cuestionario de Compromiso laboral de Meyer y Allen (1991), hallando una relación significativa entre ambas variables y no hallando diferencias significativas entre hombres y mujeres.

3.2. Antecedentes nacionales

Gómez Cueva, Jorge Antonio (2019), *Compromiso laboral, sentido de coherencia y resiliencia en trabajadores de un centro de salud*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú. Esta investigación utilizó la escala abreviada de Compromiso Laboral Utrecht (UWES-9), la versión corta del cuestionario de Sentido de Coherencia (SOC-13) y la escala de resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC 10) para medir sus variables. El estudio se realizó en un grupo de 94 trabajadores del área de farmacia con edades entre los 22 y los 65 años. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el compromiso laboral y sus respectivas escalas de resiliencia y sentido de coherencia. Además, se encontró que los coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach se ubicaron entre .61 y .77, lo que indica un nivel de confiabilidad aceptable. Este estudio destaca la importancia del compromiso laboral, el sentido de coherencia y la resiliencia

en el personal de los centros de salud, ya que estos factores pueden influir en la eficacia laboral y la calidad de atención en el ámbito de la atención médica.

León Condor, Silvia Carmen (2021); *Engagement y Resiliencia en Colaboradores del Área Operativa en una Empresa Panificadora*, Lima-Perú. De diseño no experimental, transaccional y correlacional, los instrumentos empleados son cuantitativos, con respuesta tipo Likert, aquellos son la Escala de Engagement laboral (UWES17) y la escala de resiliencia de Wagnild & Young (RS), las dos pruebas fueron administradas a 102 empleados del área operativa de la empresa. Se validaron los instrumentos con análisis factorial y para la confiabilidad los coeficientes de alfa de Cronbach y omega de McDonald's. Se encontró que un 20% de trabajadores poseen niveles altos de engagement y resiliencia, por otro lado, respecto a la correlación de las variables se obtuvo el coeficiente $\rho = .540$, $p < .001$, es decir se halló una relación positiva y significativa entre ambas variables. No se encontró diferencias significativas del engagement y la resiliencia con el tiempo de servicio, grado de instrucción y género ($p > .05$).

3.3. Antecedentes internacionales

Jiménez, Susana (2017), *Sentido de coherencia, resiliencia y salud mental positiva en los profesionales del sistema de emergencias médicas*, Universidad de Girona-España. El objetivo del estudio fue relacionar las variables laborales de los profesionales con el sentido de coherencia, la resiliencia y la salud mental positiva, explorar la relación entre los tres constructos y examinar la fiabilidad del SOC, CD-RISC y CSM+. La metodología utilizada fue descriptiva, transversal, correlacional y psicométrica, y se estudiaron variables sociodemográficas y laborales, variables relacionadas con el sentido de coherencia (SOC-13), la resiliencia (CD-RISC) y la salud mental positiva (CSM+). Los resultados mostraron que los profesionales de la salud del SEM tenían niveles elevados de satisfacción laboral en relación con la actitud de ayuda hacia otros y la capacidad de afrontamiento en situaciones de estrés. Los instrumentos utilizados mostraron buenos niveles de fiabilidad en cuanto a consistencia interna. El estudio se enmarca en el enfoque de la promoción de la salud, centrado en los aspectos saludables y en los espacios de salud

laboral, y utiliza los principios conceptuales y métricos de la perspectiva positiva de la salud mental, como el Modelo Salutogénico, el Modelo Multifactorial de Salud Mental Positiva y la Resiliencia.

Mantas Jiménez, Susana (2022), *Resiliencia y Compromiso Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital de Guayaquil, 2022*, Universidad César Vallejo. Guayaquil, Ecuador. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 70 profesionales de la salud. Para la recolección de datos se aplicó la escala de Resiliencia 14 de Wagnild (2009) y la escala Uwes de (Schaufeli y Bakker, 2003), instrumentos que fueron debidamente validados. Se evidenció una relación directa, estadísticamente significativa y un tamaño del efecto grande entre las variables de estudio resiliencia y compromiso laboral. Además, prevalece un nivel muy alto (52.86 %) y alto (40 %) de resiliencia y de estrés laboral, y un nivel alto (87.14%) de compromiso laboral. Se concluye que las variables se relacionan significativamente y son factores personales que influyen en la eficacia laboral y la calidad de la atención del profesional de la salud

Derbis Romuald; Jasinski Arkadiusk (2018), *Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement*, Opold-Poland. El artículo "La satisfacción laboral, la resiliencia psicológica y el sentido de coherencia como correlatos del compromiso laboral" explora la relación entre el compromiso laboral, la satisfacción laboral, la resiliencia psicológica y el sentido de coherencia. El estudio se realizó utilizando la encuesta SSP para medir la satisfacción laboral, la encuesta UWES para medir el compromiso laboral, la encuesta SPP-25 para medir la resiliencia y la encuesta SOC-29 para medir el sentido de coherencia. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral, la resiliencia psicológica y el sentido de coherencia se correlacionaban positivamente con el compromiso laboral. El estudio sugiere que estos factores pueden influir en el compromiso laboral y que las intervenciones destinadas a mejorar la satisfacción laboral, la resiliencia psicológica y el sentido de coherencia pueden conducir a un mayor compromiso laboral. El estudio también destaca la importancia de

promover factores salutogénicos en el lugar de trabajo para mejorar el bienestar y la productividad de los empleados.

Leila Hasimi, Mehrnaz Ahmadi, Shahla Assadi Hovyzian and Ali Ahmadi (2023), *Sense of Coherence or resilience as predictors of psychological distress in nursing students during the COVID-19 pandemic*, Campania-Italia. El estudio "Sentido de coherencia o resiliencia como predictores de malestar psicológico en estudiantes de enfermería durante la pandemia de COVID-19" investigó la relación de estas variables en 310 estudiantes de enfermería de la Universidad de Ciencias Médicas Ahvaz Jundishapur en Irán. El estudio se recopiló a través del cuestionario de información demográfica, el Cuestionario de Salud General (GHQ), el Inventario de Resiliencia Académica (ARI) y la Escala de Sentido de Coherencia (SOC-13). Los resultados mostraron que el bajo sentido de coherencia y resiliencia eran predictores de malestar psicológico en estudiantes de enfermería. El estudio sugiere que intervenciones como la enseñanza de habilidades de manejo del estrés, métodos de afrontamiento positivos y habilidades de autocontrol son necesarias para mejorar el nivel de resiliencia y el sentido de coherencia en los estudiantes de enfermería.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

1. Problema de investigación

1.1. Enunciado del problema

Incidencia de la resiliencia y el sentido de coherencia en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital en Arequipa al 2023.

1.2. Descripción del problema

¿Es posible mejorar el compromiso laboral de los trabajadores del estado desde el aporte y la experiencia de la psicología positiva? Nuestro problema se fundamenta en la creciente exigencia de comprender cómo los factores psicológicos influyen en el desempeño y la satisfacción laboral en el sector público (Ugarte Dionisio, 2021). En un contexto donde estos trabajadores enfrentan desafíos constantes, como la presión social y política; la burocracia y la falta de recursos, entre otros factores, es importante explorar cómo la resiliencia y el sentido de coherencia pueden actuar como catalizadores en el compromiso laboral.

Por eso es importante determinar el nivel de resiliencia de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Yanahuara, pues esto nos permitirá conocer la capacidad de adaptarse y recuperarse ante situaciones adversas. Investigaciones previas han demostrado que la resiliencia se asocia positivamente con el compromiso laboral. Por ejemplo, los empleados que poseen altos niveles de resiliencia tienden a reportar una mayor satisfacción laboral y una fuerte conexión emocional con su organización, lo que a su vez se traduce en un compromiso más elevado (Gómez Cueva, 2019). ¿Les afectará la carga laboral y emocional en su desempeño y en su bienestar? La literatura sugiere que los individuos resilientes son más capaces de gestionar el estrés y mantener un enfoque positivo, lo que se traduce en un mayor compromiso con su trabajo y la organización.

Algo similar sucede con el sentido de coherencia. ¿Percibirán estos trabajadores que su vida es comprensible, manejable y significativa? La investigación ha demostrado que los trabajadores con un alto sentido de coherencia son más propensos a experimentar un compromiso laboral elevado, ya que pueden ver su trabajo como valioso y alineado con sus valores personales (Gómez Cueva, 2019). Esto es especialmente relevante en el contexto de la administración pública, donde el sentido de propósito y la claridad en las funciones pueden mejorar la motivación y el desempeño de los empleados. En el caso de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanahuara, comprender cómo estos factores interactúan puede proporcionar información valiosa para desarrollar estrategias que promuevan un entorno laboral más saludable y comprometido (Ayala León & Huánico Villar, 2022).

La interrelación entre resiliencia, sentido de coherencia y compromiso laboral sugiere un marco teórico sólido desde la psicología positiva. Este enfoque no solo se centra en la identificación de problemas, sino que también promueve el desarrollo de fortalezas individuales y organizacionales (Gómez Cueva, 2019).

En resumen, el planteamiento del problema se sustenta en la necesidad de explorar cómo la resiliencia y el sentido de coherencia impactan el compromiso laboral en el contexto de los trabajadores públicos. La integración de estos conceptos desde la psicología positiva no solo proporciona un marco teórico robusto, sino que también ofrece oportunidades prácticas para mejorar el ambiente laboral y, en consecuencia, la calidad del servicio que se brinda a la comunidad.

1.2.1. Campo, Área y Línea de Investigación

Campo: Ciencias económico-empresariales.

Área: Administración.

Línea: Recursos humanos.

2. Análisis de variables

Tabla 1
Matriz de operacionalización

Variable	Indicadores	Subindicadores	Técnica- Instrumento	Medición
Resiliencia Variable independiente	Nivel de resiliencia	Percepción de las dificultades	Cuestionario: Escala de Resiliencia (CS-RISC)	Escala de Likert: 0: En absoluto 1: Rara vez 2: A veces 3: A menudo 4: Casi siempre
		Logro de objetivos		
		Perseverancia		
Sentido de coherencia Variable independiente	Comprensibilidad	Percepción frente a los retos	Cuestionario: Escala de Sentido de coherencia (SOC-13)	Escala de Likert: 1: Nunca me ha ocurrido 2: Casi nunca me ha ocurrido 3: Pocas veces me ha ocurrido 4: Algunas veces me ha ocurrido 5: Varias veces me ha ocurrido 6: Casi siempre me ha ocurrido 7: Siempre me ha ocurrido
		Reacción ante situaciones difíciles		
		Importancia a las cosas		
	Significatividad	Acciones sin sentido		
		Percepción de importancia de lo que sucede		
		Alegría por trabajo diario		
Compromiso laboral Variable dependiente	Manejabilidad	Percepción de injusticia	Cuestionario: Escala de Compromiso laboral (UWES-9)	Escala de Likert: 0: nunca 1: casi nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: A menudo 5: Muy a menudo 6: Siempre
		Control sobre su vida		
		Percepción de energía y vigor		
	Vigor	Ánimo de ir a trabajar		
		Trabajo intenso		
		Inmersión en el trabajo		
	Absorción	Percepción de orgullo de trabajar		
		Inspiración en el trabajo		

3. Interrogantes del problema

3.1. Interrogante Principal

¿Cómo será la incidencia de la resiliencia y el sentido de coherencia en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital en Arequipa al 2023?

3.2. Interrogantes secundarias

- ¿Cuál será el nivel de resiliencia de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital?
- ¿Cómo será el grado de sentido de coherencia de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital?
- ¿Cuál será el nivel compromiso laboral de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital?

4. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativa (Hernández et al., 2010), ya que se empleará el análisis estadístico para la evaluación de las variables de estudio. Así mismo, se considera de nivel explicativo-correlacional (Hernández et al., 2010), ya que la investigación incluye un nivel inferencial a través de la correlación de Spearman, para determinar la incidencia de la resiliencia y el sentido de coherencia en el compromiso laboral y así cumplir con el objetivo general de la investigación.

5. Justificación

Un importante sector de la población peruana trabaja directamente para el estado, por lo que la presente investigación puede ofrecer múltiples beneficios para implementar culturas organizacionales que se establezcan desde las fortalezas de los trabajadores y su compromiso con sus organizaciones y con los ciudadanos a los que sirve. Aún son pocas las investigaciones que han desarrollado estas variables en nuestro país y este trabajo puede ayudar a ir formando una data que sirva para plantear políticas a mayor escala con los trabajadores del sector público.

Por otro lado, la investigación también será beneficiosa para la municipalidad objeto de estudio, pues puede aportar desde el análisis de los resultados a obtener, información significativa sobre los niveles de resiliencia, el grado de sentido de coherencia y el nivel de compromiso laboral de los colaboradores administrativos; lo que dará insumos necesarios para que la unidad de recursos humanos, pueda mejorar sus políticas para incrementar el compromiso laboral. Además, esta investigación puede ser replicada en otras municipalidades, para tener un diagnóstico más claro de estas organizaciones y mejorar los niveles de compromiso laboral en sus colaboradores.

Finalmente, la investigación redunda en beneficios para el investigador, quién podrá poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación del postgrado, así como fortalecer sus competencias laborales y la obtención del grado de magíster en Gerencia Social y Recursos Humanos.

6. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación.

6.1. Técnicas

Para el estudio de todas las variables se desarrolló la técnica de la encuesta.

6.2. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios, para los cuales se ha creado una baremación (ver anexo 6):

6.2.1. Compromiso laboral:

Evaluada con la escala de Utrecht (UWES-9) creada originalmente por Schaufeli et al. (2006). Este cuestionario evalúa las dimensiones Vigor (ítem 1 al 3), Absorción (ítems 4 al 6) y Dedicación (ítems 7 al 9), evaluados con escala de Likert de 0 al 6, donde 0 es nunca y 6 es siempre. Considerando que el análisis de confiabilidad, realizado por coeficiente de Cronbach fue de 0.8, resulta confiable para la investigación (Schaufeli et al., 2006).

En el Perú, se ha realizado un estudio específico para analizar la validez de la escala UWES en sus versiones de 15 y 9 ítems en una muestra de 636 trabajadores peruanos. En el estudio titulado: Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos, publicado en 2022, se realizó análisis factoriales exploratorios y confirmatorios. Se encontró que la estructura tridimensional era aceptable, especialmente la versión de 9 ítems. Asimismo, se confirmó la confiabilidad aceptable, al hallar que los coeficientes de alfa de Cronbach estaban en .61 y .77 (Merino et al., 2022).

6.2.2. Resiliencia:

Se empleará como cuestionario la escala de Resiliencia (CD-RISC), creada originalmente por Connor y Davidson (2003), dicho cuestionario cuenta con 10 ítems unidimensionales, es decir que la totalidad mide únicamente la variable de resiliencia. Se utilizó la escala de Likert, del 0 al 4, dónde 0 es nunca y 4 casi siempre. Esta escala cuenta con una confiabilidad por el coeficiente de Cronbach de 0.88, por lo que se considera confiable (Guarnizo et al., 2019).

Se han encontrado varios estudios realizados en Perú sobre la validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) con resultados positivos en su aplicación en nuestro país. A continuación, se presentan los detalles de cada estudio:

- "Validez y confiabilidad de la Escala Breve de Resiliencia Connor-Davidson (CD-RISC 10) en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana": Este estudio se realizó en 320 jóvenes universitarios, cuyas edades están entre los 18 a 30 años, siendo un 66.50 % mujeres y un 33.40% hombres, de una muestra no probabilística. Los resultados relacionados a la confiabilidad reportan un valor aceptable de $\omega=.769$. Se encontró que la escala tiene una buena consistencia interna y validez convergente y divergente. (Cueva M. , 2022)

- "Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia de 10 ítems de Connor- Davidson (CD-RISC 10) en adolescentes de San Juan de Lurigancho. Lima, 2018": Este estudio analizó la validez y confiabilidad de esta escala en 902 adolescentes de San Juan de Lurigancho, Lima. La consistencia interna salió $\omega = .85$. Se encontró que la escala tiene una buena consistencia interna y validez convergente y divergente. (Cueva D. , 2019).

6.2.3. Sentido de coherencia:

Se va a emplear la versión acortada de esta escala (SOC-13), creada originalmente por Antonovsky (1996). Esta escala consta de 13 ítems, evaluados en 3 dimensiones: Comprensibilidad (ítems 1 al 5), significatividad (ítems 6 al 9) y manejabilidad (ítems 10 al 13) con escalas de Likert del 1 al 7, dónde 1 es: nunca me ha ocurrido y 7: siempre me ha ocurrido. Así mismo, el cuestionario tiene una confiabilidad por el coeficiente de Cronbach de 0.697, por lo que se considera confiable (Lizarbe et al., 2016).

En el contexto peruano, se ha realizado varias investigaciones sobre la validez y confiabilidad de la escala de sentido de coherencia SOC-13, pero referenciaremos una de las más confiables. La llamada: "Validación de la escala Sentido de Coherencia (SOC) 13-item en una muestra peruana" evaluó sus propiedades psicométricas. Los resultados específicos de la investigación son los siguientes: la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach dio un valor de 0.80 para toda la escala. Además, se determinó en su análisis factorial comparando el ajuste de dos modelos propuestos, uno unifactorial frente a uno de primer orden con tres factores. Se encontró un buen ajuste para la solución de tres factores (RMSEA = 0.06, CFI = 0.92). En resumen, la investigación demuestra que la escala Sentido de Coherencia (SOC) 13-item tiene propiedades psicométricas adecuadas en una muestra peruana, incluyendo confiabilidad, validez de criterio y estructura factorial (Saravia, Iberico Alcedo , & Karen, 2015).

7. Campo de verificación

7.1. Ubicación espacial

La unidad de estudio es la Municipalidad Distrital de Yanahuara, que se encuentra ubicada en la provincia de Arequipa.

7.2. Ubicación temporal

La presente investigación se realizará en el periodo de tres meses (de noviembre del 2023 a enero del 2024) de los cuales, se considera 1 mes para el desarrollo del proyecto, otro para el levantamiento de información y finalmente la redacción del borrador final.

7.3. Unidades de estudio

7.3.1. Universo o población

La población de estudio son los 148 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Yanahuara

7.3.2. Muestra y muestreo

Se aplica la técnica de muestreo no probabilística por conveniencia, considerando la fórmula de poblaciones finitas, se considerará a 107 colaboradores como muestra:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N) + Z^2 * p * q}$$

n =	107
-----	-----

$$N.C. = 95\%$$

$$Z = 1.96$$

$$E = 5.0\%$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$N = 148$$

Donde:

NC: Nivel de confianza

Z: Parámetro

E: Error

p: Probabilidad de acierto
q: Probabilidad de desacierto
N: Población

8. Estrategia de recolección de datos

Para la recolección de datos se aplicará las encuestas de forma virtual (Google Form), a través de correos electrónicos o mensajería instantánea. Una vez levantadas las encuestas, se descargará el formulario de respuestas del Google Form, al programa SPSS V25 para su procesamiento; del que se obtendrá resultados descriptivos por ítems, por dimensiones y por variables; finalmente se realizará el análisis estadístico inferencial, para determinar la incidencia de las variables independientes en la dependiente a través de la correlación de Spearman.

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados descriptivos

1.1.Resultados de control

Tabla 2

Datos de control de la muestra

		F	%
Edad	Hasta los 25 años	11	10,3
	De 26 a 35 años	45	42,1
	De 36 a 45 años	24	22,4
	De 46 a 55 años	14	13,1
	Más de 55 años	13	12,1
Tiempo de antigüedad	Hasta 1 año	20	18,7
	De 1 a 5 años	47	43,9
	De 5 a 10 años	20	18,7
	Más de 10 años	20	18,7
Sexo	Hombre	43	40,2
	Mujer	64	59,8
Gerencia a la que pertenecen	1. Alcaldía y órganos vinculados	15	14,0
	2. Secretaría, RRPP, UTD y Archivo	13	12,1
	3. Administración	19	17,8
	4. Asesoría Jurídica	1	0,9
	5. Planeamiento, Presupuesto y Racionalización	1	0,9
	6. Desarrollo Urbano	17	15,9
	7. Desarrollo Económico e Inclusión Social	10	9,3
	8. Servicios al Ciudadano, Gestión Ambiental y Seguridad Ciudadana	13	12,1
	9. Administración Tributaria	18	16,8

Nota: Elaboración propia

Los llamados datos de control que se observan en esta tabla se agrupan en cuatro categorías: edad, tiempo de antigüedad, sexo y gerencia o unidad a la que pertenecen. Entre los datos más relevantes tenemos que:

El 42% de los encuestados están entre los 26 y 35 años, mientras que solo el 10% tiene hasta 25 años. Llama la atención que los trabajadores de más de 46 años hayan optado por no responder al cuestionario, pero según lo que sabemos por otras experiencias suele pasar que este grupo etario en el sector público tiene resistencia a este tipo de investigaciones. Por otro lado, los mayores de 46 años resultan la cuarta parte de la muestra con poco más del 25%

Respecto al tiempo de antigüedad se aprecia que el 63% del personal que respondió la encuesta tienen un tiempo menor a 5 años en la organización, lo que coincide también con su juventud. El personal nuevo, es decir con menos de un año de servicios alcanza el 20%. Los que ya llevan más de 5 años laborando en la organización hacen un 37%

En cuanto al sexo de la muestra, la mayoría son mujeres (59.8%) y los menos son varones (40.2%).

Finalmente; las áreas, gerencias o unidades de trabajo que tuvieron una mayor participación fueron: Área de Administración (17,8%), seguido de Administración Tributaria (16,8%) y de Desarrollo Urbano (15.9%). Y el área que menos participó fue la de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización.

1.2. Resultados de Resiliencia

1.2.1. Resultados por ítems

Tabla 3

Resultados resiliencia por ítem

RESILIENCIA	N	Mín.	Máx.	Media	(DE)
Los éxitos del pasado me dan confianza para enfrentarme con nuevos retos y dificultades	107	0,00	4,00	3,36	0,89
Enfrentarme a las dificultades puede hacerme más fuerte	107	0,00	4,00	3,38	0,91
Siempre me esfuerzo sin importar cuál pueda ser el resultado	107	0,00	4,00	3,45	0,82
Creo que puedo lograr mis objetivos, incluso si hay obstáculos	107	0,00	4,00	3,34	0,92
No me doy por vencido a pesar de que las cosas parezcan no tener solución]	107	0,00	4,00	3,07	1,14
Creo que soy una persona fuerte cuando me enfrento a los retos y dificultades de la vida	107	0,00	4,00	3,29	0,96
Tengo muy claro lo que quiero en la vida	107	0,00	4,00	3,27	0,99
Me gustan los retos	107	0,00	4,00	3,29	0,94

Nota: Elaboración propia

Se presenta el análisis ítem por ítem de los resultados del cuestionario de resiliencia de Connor y Davidson:

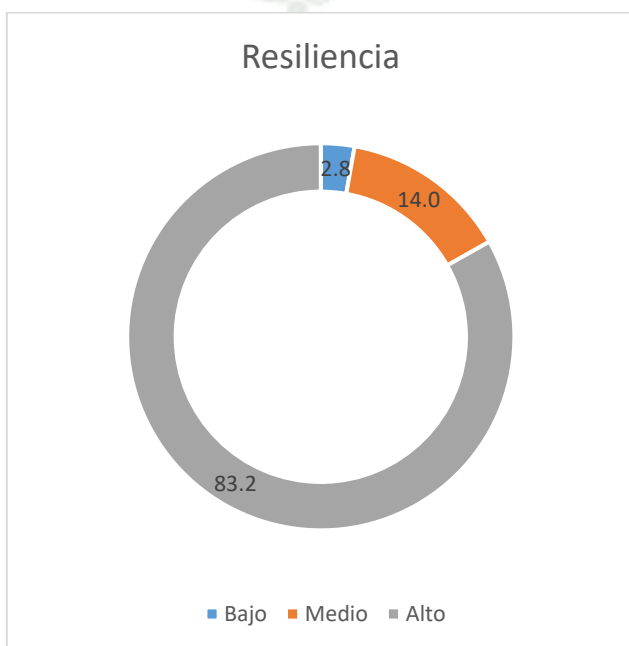
1. Los éxitos del pasado me dan confianza para enfrentarme con nuevos retos y dificultades: Media (3,36), Desviación Estándar (DE) (0,89). Esta afirmación se refiere a la confianza que se obtiene de los logros pasados para enfrentar desafíos futuros. La puntuación media sugiere que los participantes tienden a estar de acuerdo con esta afirmación, pero con cierta variabilidad en las respuestas.
2. Enfrentarme a las dificultades puede hacerme más fuerte: Media (3,38), DE (0,91). Esta afirmación se refiere a la percepción de que superar dificultades puede tener un efecto fortalecedor. La puntuación media sugiere que los participantes tienden a estar de acuerdo con esta afirmación, pero con cierta variabilidad en las respuestas.

3. Siempre me esfuerzo sin importar cuál pueda ser el resultado: Media (3,45), DE (0,82).
Esta afirmación se refiere a la persistencia en el esfuerzo, independientemente del resultado. La puntuación media sugiere que los participantes tienden a estar de acuerdo con esta afirmación, con menor variabilidad en las respuestas.
4. Creo que puedo lograr mis objetivos, incluso si hay obstáculos: Media (3,34), DE (0,92). Esta afirmación se refiere a la creencia en la capacidad de lograr metas a pesar de los obstáculos. La puntuación media sugiere que los participantes tienden a estar de acuerdo con esta afirmación, pero con cierta variabilidad en las respuestas.
5. No me doy por vencido a pesar de que las cosas parezcan no tener solución: Media (3,07), DE (1,14). Esta afirmación se refiere a la persistencia a pesar de la falta aparente de solución. La puntuación media sugiere que los participantes tienden a estar de acuerdo con esta afirmación, pero con una variabilidad significativa en las respuestas.
6. Creo que soy una persona fuerte cuando me enfrento a los retos y dificultades de la vida: Media (3,29), DE (0,96). Esta afirmación se refiere a la percepción de fortaleza al enfrentar desafíos. La puntuación media sugiere que los participantes tienden a estar de acuerdo con esta afirmación, pero con cierta variabilidad en las respuestas.
7. Tengo muy claro lo que quiero en la vida: Media (3,27), DE (0,99). Esta afirmación se refiere a la claridad en las metas personales. La puntuación media sugiere que los participantes tienden a estar de acuerdo con esta afirmación, pero con cierta variabilidad en las respuestas.
8. Me gustan los retos: Media (3,29), DE (0,94). Esta afirmación se refiere a la actitud positiva hacia los desafíos. La puntuación media sugiere que los participantes tienden a estar de acuerdo con esta afirmación, pero con cierta variabilidad en las respuestas.

Estos resultados indican que, en general, los participantes muestran una tendencia a estar de acuerdo con las afirmaciones que reflejan la resiliencia, pero con cierta variabilidad en las respuestas, especialmente en relación a la persistencia a pesar de la falta aparente de solución.

1.2.2. Resultado de variable

Figura 1
Resultados de resiliencia



Nota: Elaboración propia

Los resultados generales del cuestionario de resiliencia de Connor y Davidson muestran que el 83.2% de los participantes obtuvieron una puntuación alta, el 14.0% una puntuación media, y el 2.8% una puntuación baja.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes muestran un nivel alto de resiliencia, lo que podría indicar que poseen una capacidad significativa para enfrentar y recuperarse de la adversidad. La baja proporción de puntuaciones medias y bajas sugiere que, en general, la muestra tiende a exhibir un alto nivel de adaptabilidad y resistencia frente a situaciones estresantes.

Las propiedades psicométricas del cuestionario de resiliencia de Connor y Davidson han sido ampliamente estudiadas en diferentes poblaciones, lo que respalda su validez y fiabilidad como herramienta para medir la resiliencia. Los resultados de este cuestionario pueden estar influenciados por diversos factores, como el contexto cultural, el nivel socioeconómico, las experiencias de vida y el estado de salud mental de los participantes. Además, la alta proporción de puntuaciones altas en este estudio específico podría reflejar características particulares de la población estudiada, como la presencia de factores protectores o experiencias previas de superación que hayan contribuido a un mayor nivel de resiliencia en la muestra.

1.3. Resultados de Sentido de Coherencia

1.3.1. Resultado por ítems

Tabla 4
Sentido de coherencia, resultado por ítem

SENTIDO DE COHERENCIA	N	Mín.	Máx.	Media	(DE)
Personas que creía conocer bien le han sorprendido	107	1,00	7,00	4,15	1,59
Ante una situación difícil no sabe cómo reaccionar	107	1,00	7,00	2,84	1,33
Sus sentimientos y pensamientos son confusos	107	1,00	7,00	2,45	1,39
Tiene sentimientos que preferiría no tener	107	1,00	7,00	2,82	1,62
Ha dado la importancia justa a las cosas	107	1,00	7,00	4,52	1,87
Sus acciones no tienen sentido	107	1,00	7,00	2,19	1,47
No le importa lo que pasa a su alrededor	107	1,00	7,00	2,50	1,64
La vida ha tenido mucho sentido	107	1,00	7,00	4,86	2,02
El quehacer diario le proporciona alegría	107	1,00	7,00	4,83	1,88
Personas en quien confiaba le han defraudado	107	1,00	7,00	3,50	1,59
Está siendo tratado injustamente	107	1,00	7,00	3,00	1,63
Tiene la sensación de que es un perdedor	107	1,00	7,00	1,93	1,48
No tiene control sobre su vida	107	1,00	7,00	1,93	1,46

Nota: Elaboración propia

Los tres factores con la media más alta en la tabla de coherencia son:

- a. La vida ha tenido mucho sentido (Media: 4,86, DE: 2,02): Este factor mide la satisfacción general de las personas con su vida, incluyendo su trabajo. Un resultado alto indica que las personas están satisfechas con su vida y lo consideran significativo.
- b. El quehacer diario le proporciona alegría (Media: 4,83, DE: 1,88): Este factor mide la satisfacción que las personas obtienen de realizar actividades cotidianas, incluyendo su trabajo. Un resultado alto indica que las personas se sienten alegradas al realizar estas actividades.
- c. Personas que creía conocer bien le han sorprendido (Media: 4,15, DE: 1,59): Este factor evalúa la expectativa de confianza en las relaciones laborales. Un resultado alto indica que las personas esperan que sus relaciones laborales sean confiables y honestas.

Estos factores son importantes porque indican que las personas están satisfechas con su vida y su trabajo, y tienen expectativas positivas en sus relaciones laborales. Además, la satisfacción y la alegría en el trabajo pueden tener un impacto positivo en el rendimiento y la productividad de las personas.

Los tres factores con la media más baja en la Tabla de Coherencia son:

- a. Tiene la sensación de que es un perdedor (Media: 1,93, DE: 1,48): Este factor evalúa la autoestima y la confianza en las habilidades de las personas para tener éxito en su trabajo. Un resultado alto indica que las personas pueden estar experimentando una disminución de su autoestima y confianza en sus habilidades en el trabajo. Por las respuestas hay un rechazo a la proposición.
- b. No tiene control sobre su vida (Media: 1,93, DE: 1,46): Este factor mide la percepción de control que las personas tienen sobre su vida, incluyendo su trabajo. Un resultado alto indica que las personas pueden sentir que no tienen control sobre

su vida y su trabajo. Al ser uno de los más bajos, se evidencia que las personas rechazan la falta de control en su vida.

- c. Sus acciones no tienen sentido (Media: 2,19, DE: 1,47): Este factor evalúa la motivación y el sentido de propósito de las acciones de las personas en el trabajo. Un resultado alto indica que las personas pueden estar experimentando una falta de sentido o motivación en su trabajo.

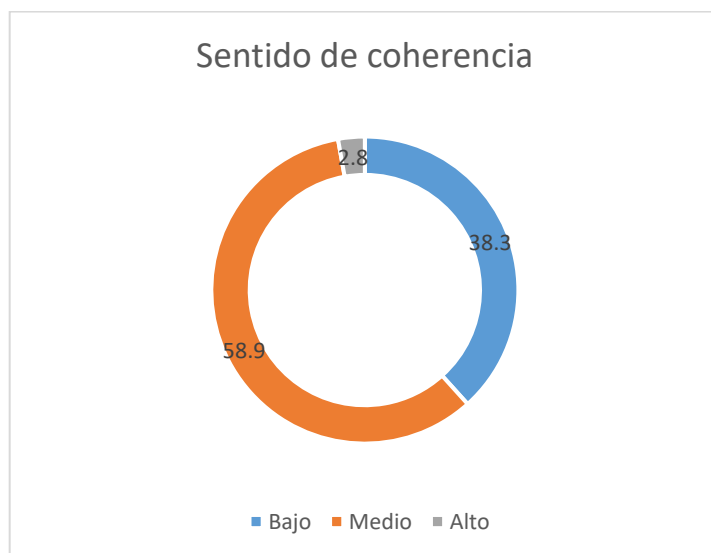
Estos factores son importantes porque indican que las personas pueden estar experimentando una disminución de su autoestima, confianza y motivación en el trabajo, lo que puede afectar su rendimiento y bienestar. Además, la percepción de falta de control sobre la vida y el trabajo puede tener un impacto negativo en la salud mental de las personas.

En cuanto a comparaciones con otras investigaciones, estos factores son consistentes con la literatura sobre sentido de coherencia y resiliencia en el ámbito laboral, que destaca la importancia de la autoestima, la motivación y el sentido de propósito en el trabajo para la salud mental y el bienestar de las personas.

1.3.2. Resultados de la variable sentido de coherencia

Figura 2

Resultados de sentido de coherencia



Nota: Elaboración propia

Los resultados del cuestionario de sentido de coherencia en una muestra de trabajadores municipales muestran que el 2.8% de los trabajadores perciben un alto nivel de sentido de coherencia, el 58.9% perciben un nivel medio, y el 38.3% perciben un bajo nivel de sentido de coherencia.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores municipales perciben un nivel medio o bajo de sentido de coherencia. Esto podría tener implicaciones en su capacidad para enfrentar y manejar el estrés, así como en su bienestar general. Por lo tanto, estos resultados podrían indicar la necesidad de implementar estrategias o programas que promuevan un mayor sentido de coherencia en el entorno laboral, con el fin de mejorar la percepción de los trabajadores municipales sobre la estructuración, previsibilidad y explicabilidad de los estímulos en su vida laboral.

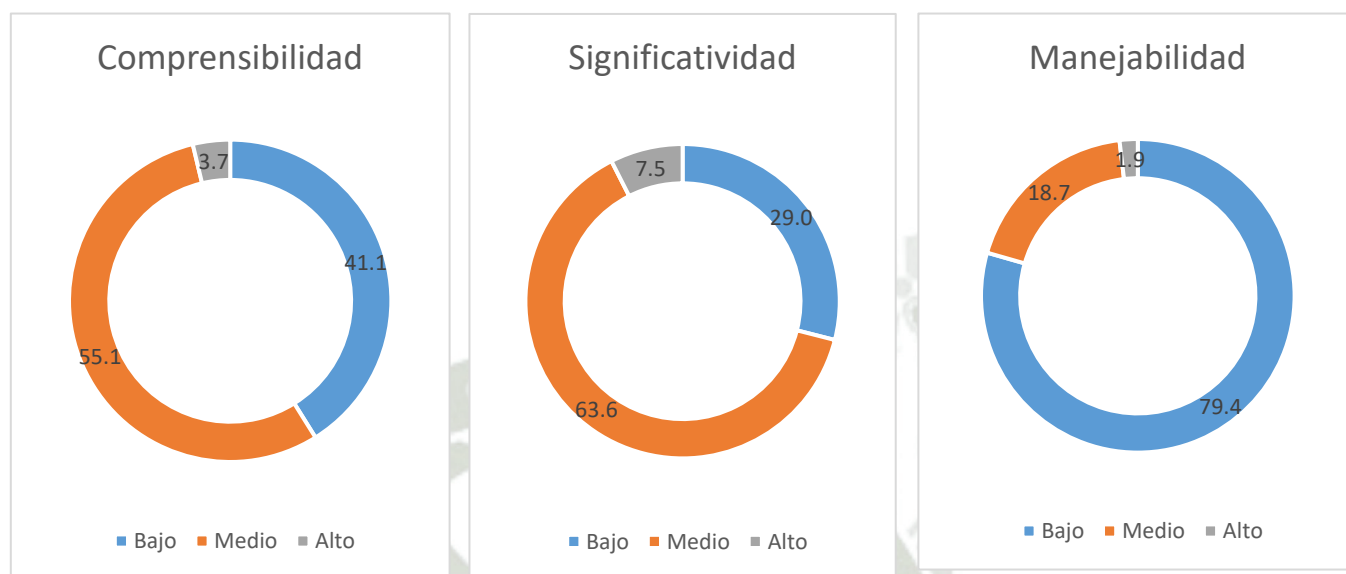
Entre los factores que pueden explicar estos resultados tenemos:

- a. **Factores individuales:** La motivación, personalidad y actitudes de cada trabajador pueden afectar su percepción del sentido de coherencia. Por ejemplo, un trabajador con una alta motivación y una actitud positiva podría percibir un mayor nivel de coherencia en su entorno laboral.
- b. **Factores del entorno laboral:** La cultura laboral, las políticas de gestión y las condiciones de trabajo pueden influir en la percepción del sentido de coherencia de los trabajadores municipales. Un entorno laboral que promueva la comunicación, la colaboración y la responsividad podría contribuir a una mayor percepción de coherencia.
- c. **Factores sociales y culturales:** La percepción del sentido de coherencia también puede estar influenciada por factores sociales y culturales, como la situación económica, la educación y las expectativas sociales. Trabajadores que provienen de comunidades con una alta coherencia social podrían tener una mayor percepción de coherencia en su entorno laboral.
- d. **Factores del sector:** El sector en el que trabaja el trabajador (por ejemplo, servicios públicos, infraestructura, educación) puede influir en su percepción del sentido de coherencia. En sectores con una alta coherencia, como la educación y la salud, los trabajadores podrían tener una mayor percepción de coherencia en comparación con sectores con una baja coherencia, como la construcción o la industria.
- e. **Factores temporales:** La percepción del sentido de coherencia también puede estar influenciada por factores temporales, como la situación laboral actual del trabajador, su salud física y mental, y las circunstancias personales.

1.3.3. Resultado de dimensiones

Figura 3

Resultado de dimensiones de Sentido de Coherencia



Nota: Elaboración propia

a. Comprensibilidad

Los datos proporcionados muestran la distribución de la dimensión de comprensibilidad del sentido de coherencia en una muestra de trabajadores públicos. La comprensibilidad es uno de los componentes del sentido de coherencia, que se refiere a la capacidad de percibir de forma estructurada, predecible y explicable, tanto los estímulos internos como externos.

Según los datos proporcionados, se observa que el 3.7% de los trabajadores públicos perciben un alto nivel de comprensibilidad, el 55.1% perciben un nivel medio, y el 41.1% perciben un bajo nivel de comprensibilidad en su sentido de coherencia. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores públicos perciben un nivel medio o bajo de comprensibilidad en su sentido de coherencia. Esto podría tener implicaciones en su capacidad para enfrentar y manejar el estrés, así como en su bienestar general. Por lo tanto, estos resultados podrían indicar la necesidad de implementar estrategias o programas que promuevan un mayor sentido de comprensibilidad en el entorno laboral,

con el fin de mejorar la percepción de los trabajadores públicos sobre la estructuración, previsibilidad y explicabilidad de los estímulos en su vida laboral.

b. Significatividad

Los datos proporcionados muestran la distribución de la dimensión de significatividad del sentido de coherencia en una muestra de trabajadores públicos. Según los datos, el 7.5% de los trabajadores públicos perciben un alto nivel de significatividad, el 63.6% perciben un nivel medio, y el 29% perciben un bajo nivel de significatividad en su sentido de coherencia.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores públicos perciben un nivel medio de significatividad en su sentido de coherencia, con un porcentaje considerable percibiendo un bajo nivel de significatividad. Esto podría tener implicaciones en su capacidad para enfrentar y manejar el estrés, así como en su bienestar general. Por lo tanto, estos resultados podrían indicar la necesidad de implementar estrategias o programas que promuevan un mayor sentido de significatividad en el entorno laboral, con el fin de mejorar la percepción de los trabajadores públicos sobre el propósito y el significado de sus actividades laborales.

c. Manejabilidad

Los datos proporcionados muestran la distribución de la dimensión de manejabilidad del sentido de coherencia en una muestra de trabajadores municipales. Según los datos, el 1.9% de los trabajadores municipales perciben un alto nivel de manejabilidad, el 18.7% perciben un nivel medio, y el 79.4% perciben un bajo nivel de manejabilidad en su sentido de coherencia.

La manejabilidad se refiere a la percepción de que se disponen de los recursos necesarios y la capacidad para hacer frente a los desafíos y demandas que se presentan en la vida. Se trata de la confianza en la propia capacidad para afrontar y manejar situaciones estresantes, así como la percepción de que las demandas son comprensibles y manejables. En resumen,

la manejabilidad se refiere a la sensación de que se cuenta con los recursos y la capacidad necesarios para hacer frente a las situaciones estresantes y demandantes de la vida.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores municipales perciben un bajo nivel de manejabilidad en su sentido de coherencia. Esta baja percepción de manejabilidad podría tener implicaciones en su capacidad para enfrentar y manejar el estrés, así como en su bienestar general. Por lo tanto, estos resultados podrían indicar la necesidad de implementar estrategias o programas que promuevan un mayor sentido de manejabilidad en el entorno laboral, con el fin de mejorar la percepción de los trabajadores municipales sobre su capacidad para manejar y enfrentar los desafíos en su entorno laboral.

1.4. Resultados de Compromiso Laboral

1.4.1. Resultado por ítems

Tabla 5

Compromiso Laboral, resultados por ítems

COMPROMISO LABORAL	N	Mín.	Máx.	Media	(DE)
En mi trabajo me siento lleno de energía	107	0,00	6,00	4,22	1,63
En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso	107	0,00	6,00	4,01	1,66
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	107	0,00	6,00	4,11	1,79
Me siento feliz cuando trabajo intensamente	107	0,00	6,00	4,21	1,78
Estoy inmerso en mi trabajo	107	0,00	6,00	4,35	1,76
Me dejo llevar cuando estoy trabajando	107	0,00	6,00	3,66	1,96
Estoy orgulloso del trabajo que hago	107	0,00	6,00	4,65	1,78
Estoy entusiasmado con mi trabajo	107	0,00	6,00	4,45	1,77
Mi trabajo me inspira	107	0,00	6,00	4,36	1,76

Nota: Elaboración propia

El análisis del engagement laboral se basa en el cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale), que evalúa tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. A continuación, se presenta un análisis de los resultados obtenidos en cada ítem del cuestionario:

1. En mi trabajo me siento lleno de energía: La puntuación media es de 4.22, lo que indica que los empleados tienden a experimentar altos niveles de energía en su trabajo, lo que sugiere un alto nivel de vigor.
2. En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso: La puntuación media es de 4.01, lo que también sugiere que los empleados experimentan altos niveles de vigor en su trabajo.
3. Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar: La puntuación media es de 4.11, lo que indica que los empleados tienden a experimentar altos niveles de dedicación a su trabajo.
4. Me siento feliz cuando trabajo intensamente : La puntuación media es de 4.21, lo que sugiere que los empleados tienden a experimentar altos niveles de absorción en su trabajo.
5. Estoy inmerso en mi trabajo : La puntuación media es de 4.35, lo que confirma que los empleados tienden a experimentar altos niveles de absorción en su trabajo.
6. Me dejo llevar cuando estoy trabajando : La puntuación media es de 3.66, lo que sugiere que los empleados tienden a experimentar niveles moderados de absorción en su trabajo.
7. Estoy orgulloso del trabajo que hago : La puntuación media es de 4.65, lo que indica que los empleados tienden a experimentar altos niveles de dedicación a su trabajo.

8. Estoy entusiasmado con mi trabajo : La puntuación media es de 4.45, lo que sugiere que los empleados tienden a experimentar altos niveles de vigor en su trabajo.

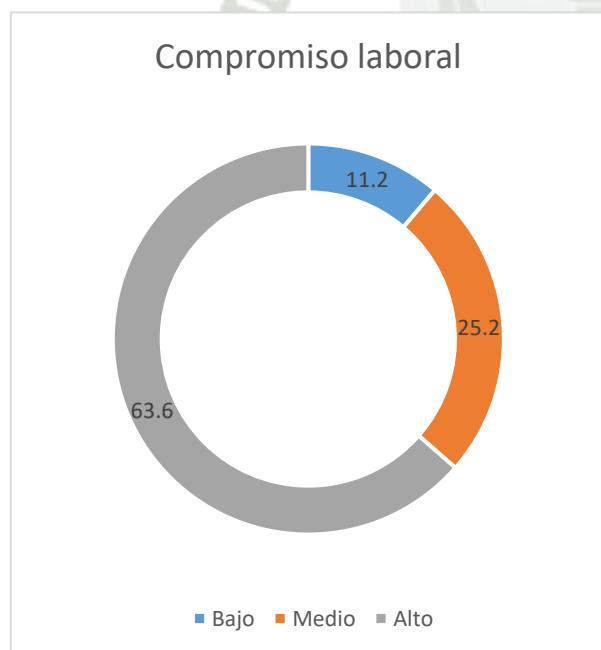
9. Mi trabajo me inspira : La puntuación media es de 4.36, lo que confirma que los empleados tienden a experimentar altos niveles de vigor en su trabajo.

Estos resultados sugieren que, en general, los empleados muestran altos niveles de engagement laboral, con puntuaciones especialmente altas en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Esto puede ser indicativo de un alto compromiso y conexión emocional con su trabajo, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su desempeño y bienestar laboral.

1.4.2. Resultado de variable

Figura 4

Resultado de compromiso laboral



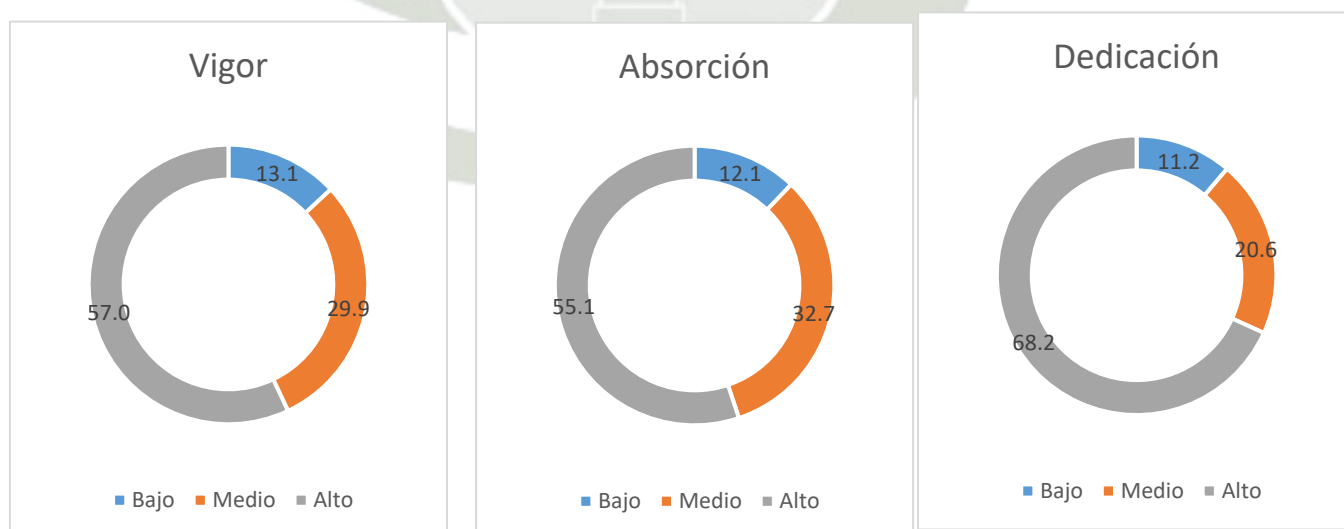
Nota: Elaboración propia

Los resultados del cuestionario UWES de engagement laboral muestran que el 68.2% de los participantes obtuvieron una puntuación alta, el 20.6% una puntuación media, y el 11.2% una puntuación baja. Estos porcentajes indican que la mayoría de los participantes experimentan un alto nivel de dedicación y compromiso con su trabajo, lo que sugiere un fuerte vínculo emocional y mental con sus tareas laborales. Este alto nivel de dedicación puede estar relacionado con un entorno laboral positivo, la presencia de desafíos significativos pero manejables, la posibilidad de utilizar sus fortalezas y habilidades, y la percepción de que su trabajo es significativo y tiene un impacto positivo. Además, la presencia de una cultura laboral positiva, la comunicación efectiva, el reconocimiento, la posibilidad de desarrollo y crecimiento, y un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y los recursos disponibles, también pueden influir en los altos niveles de dedicación observados en los participantes. Estos resultados son consistentes con la literatura existente sobre el engagement laboral, que ha demostrado que la dedicación es un predictor clave del desempeño laboral y el bienestar de los empleados.

1.4.3. Resultado por dimensiones

Figura 5

Resultado de dimensiones de Compromiso laboral



Nota. Elaboración propia.

a. Vigor

El análisis de los resultados del cuestionario UWES de engagement laboral en la dimensión de Vigor muestra que el 57% de los participantes obtuvieron una puntuación alta, el 29.9% una puntuación media, y el 13.1% una puntuación baja en esta dimensión específica.

Estos porcentajes sugieren que la mayoría de los participantes muestran un alto nivel de vigor en su compromiso laboral, lo que indica que experimentan altos niveles de energía, resistencia y entusiasmo en su trabajo. Este alto nivel de vigor puede estar relacionado con varios factores, como un entorno laboral positivo, la presencia de desafíos significativos pero manejables, la posibilidad de utilizar sus fortalezas y habilidades, y la percepción de que su trabajo es significativo y tiene un impacto positivo.

Estos factores pueden contribuir a un mayor compromiso y satisfacción laboral, así como a un mejor desempeño y bienestar en el trabajo.

b. Absorción

La dimensión de absorción en el engagement laboral se refiere a la capacidad de los empleados para concentrarse y estar inmersos en su trabajo, perdiendo la noción del tiempo y experimentando un alto nivel de flujo en sus tareas laborales. Los resultados obtenidos muestran que el 55.1% de los participantes obtuvieron una puntuación alta en esta dimensión, el 32.7% una puntuación media, y el 12.1% una puntuación baja.

Estos altos porcentajes de puntuaciones altas y medias en la dimensión de Absorción pueden deberse a varios factores, como un entorno laboral que fomente la concentración y el flujo en el trabajo, la presencia de desafíos significativos y estimulantes, la posibilidad de utilizar las fortalezas y habilidades de los empleados, y la percepción de que su trabajo es significativo y tiene un impacto positivo. Además, la presencia de una cultura laboral positiva, la comunicación efectiva, el reconocimiento, la posibilidad de desarrollo y

crecimiento, y un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y los recursos disponibles, también pueden influir en los altos niveles de absorción observados en los participantes.

En resumen, los altos niveles de absorción en el trabajo pueden ser indicativos de un alto compromiso y conexión emocional con las tareas laborales, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el desempeño y bienestar laboral de los empleados.

c. Dedicación

La dimensión de Dedicación en el engagement laboral se refiere al entusiasmo, la implicación y el orgullo que los empleados sienten por su trabajo. Los porcentajes obtenidos en los resultados del cuestionario UWES muestran que el 68.2% de los participantes obtuvieron una puntuación alta en esta dimensión, el 20.6% una puntuación media, y el 11.2% una puntuación baja.

Estos altos porcentajes de puntuaciones altas en la dimensión de Dedicación pueden deberse a varios factores, como un entorno laboral que fomente la implicación y el orgullo en el trabajo, la presencia de desafíos significativos pero manejables, la posibilidad de utilizar sus fortalezas y habilidades, y la percepción de que su trabajo es significativo y tiene un impacto positivo. Además, la presencia de una cultura laboral positiva, la comunicación efectiva, el reconocimiento, la posibilidad de desarrollo y crecimiento, y un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y los recursos disponibles, también pueden influir en los altos niveles de dedicación observados en los participantes.

En resumen, los altos niveles de dedicación en el trabajo pueden ser indicativos de un alto compromiso y conexión emocional con las tareas laborales, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el desempeño y bienestar laboral de los empleados.

2. Resultados inferenciales

Se realizó primero la prueba de normalidad para cada una de las variables, a través del estadístico Kolmogorov, el cual, mostró que los datos analizados no tienen normalidad (Ver anexo 5), por tal motivo se realiza un análisis correlacional de Spearman.

Tabla 6
Resultados inferenciales

		Compromiso laboral
Rho de Spearman	Sentido de coherencia	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		-0,013
		0,898
	Resiliencia	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		,561**
		0,000

Nota. Elaboración propia.

De la tabla anterior se observa, que el compromiso laboral tiene una relación positiva, moderada y significativa con resiliencia ($r=0.561$; $x=0.00$, $x<0.05$), sin embargo su relación con sentido de coherencia es no significativa, muy baja y negativa ($r=-0.13$; $x=0.898$, $x>0.05$),

Por otro lado, la regresión lineal muestra que la resiliencia tiene un efecto positivo y significativo en el compromiso laboral ($\beta=0.746$, $t=10.863$, $p<0.001$), mientras que el sentido de coherencia no tiene un efecto significativo ($\beta=-0.011$, $t=-0.166$, $p=0.869$). Esto sugiere que los trabajadores con mayor resiliencia tienen un mayor compromiso laboral, mientras que el sentido de coherencia no parece estar relacionado ni tener un efecto en el compromiso laboral en esta muestra.

3. Discusión de resultados

Procedemos ahora a comparar los resultados de la presente investigación con otras que se hayan realizado. Seguiremos el criterio de comparación con estudios locales, nacionales y luego internacionales, y tomaremos también como referencia los que hayan incluido las tres variables o al menos dos de ellas, en ese orden.

En cuánto a la relación de resiliencia y el sentido de coherencia con el compromiso laboral en el ámbito local y nacional:

Jorge Antonio Gómez Cueva, en su investigación del 2019, denominada: *Compromiso laboral, sentido de coherencia y resiliencia en trabajadores de un centro de salud de la Pontificia Universidad Católica del Perú*; abordó exactamente las tres variables que nosotros también consideramos en nuestro estudio y en el mismo sentido. Coincide también Gómez en los instrumentos que utilizó para medir estas variables: la escala abreviada de Compromiso Laboral Utrecht (UWES-9) para el compromiso laboral; la versión corta del cuestionario de Sentido de Coherencia (SOC-13) y la escala de resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC 10). El estudio se realizó en una muestra de 94 trabajadores del área de farmacia con edades entre los 22 y los 65 años. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el compromiso laboral y sus respectivas escalas de resiliencia y sentido de coherencia. Además, se encontró que los coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach se ubicaron entre .61 y .77, lo que indica un nivel de confiabilidad aceptable.

Comparándolo con nuestro estudio, no hemos encontrado los mismos resultados en la relación entre la variable sentido de coherencia con el compromiso laboral. Esto los distingue, aunque analizando los resultados más en detalle, en el estudio de Gómez la r es de .26, lo que significa que la correlación es débil, no podemos decir a ciencia cierta a que se debe esta diferencia.

En cuánto a la relación de resiliencia y el sentido de coherencia con el compromiso laboral o variables similares en el ámbito internacional:

En Polonia se realizó un importante estudio de Romuald Derbis y Arkadiusk Jasinski en el 2018, en el que estudian las vinculaciones teóricas y las relaciones conceptuales y psicométricas entre nuestras tres variables. El estudio titulado: *Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement, Opold-Poland*; utilizó la encuesta SSP para medir la satisfacción laboral, la encuesta UWES para medir el compromiso laboral, la encuesta SPP-25 para medir la resiliencia y la encuesta SOC-29 para medir el sentido de coherencia. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral, la resiliencia psicológica y el sentido de coherencia se correlacionaban positivamente con el compromiso laboral. El estudio sugiere que estos factores pueden influir en el compromiso laboral y que las intervenciones destinadas a mejorar la satisfacción laboral, la resiliencia psicológica y el sentido de coherencia pueden conducir a un mayor compromiso laboral. El estudio también destaca la importancia de promover factores salutogénicos en el lugar de trabajo para mejorar el bienestar y la productividad de los empleados.

Comparando estos resultados con los de nuestra investigación, no hemos encontrado la relación entre sentido de coherencia y compromiso laboral, lo que en este estudio en Polonia si es hallado claramente, lo que los distingue. Por otro lado, en los resultados de confiabilidad encontramos: en el compromiso laboral, un alfa de Cronbach de la variable compromiso laboral de 0.85. En cuánto a sus componentes o dimensiones se halló: α para vigor (.79), absorción (.78), e inmersión (.87). Para la resiliencia no se utiliza la misma escala, este estudio usa la Resiliency Scale de Ogińska-Bulik & Juczyński. Para el sentido de coherencia usa la SOC-29 de Antonovsky, que es la versión larga de la que nosotros hemos utilizado, encuentra un α de Cronbach de .86.

En España, Susana Jiménez en 2017, de la Universidad de Girona, estudió la relación entre el sentido de coherencia, la resiliencia y la salud mental positiva y examinó la fiabilidad del SOC, CD-RISC y CSM+ en los profesionales del sistema de emergencias

médicas de la región de Cataluña. Los resultados mostraron que estos profesionales tenían niveles elevados de satisfacción laboral en relación con la actitud de ayuda hacia otros y la capacidad de afrontamiento en situaciones de estrés. Los instrumentos utilizados mostraron buenos niveles de fiabilidad en cuanto a consistencia interna. El estudio se compara con el nuestro, primero por su enfoque, pues tiene una aproximación desde la psicología positiva. Por otro lado, se encontró un α de Cronbach=0,82. para el sentido de coherencia, resultado que le otorga confiabilidad a su estudio, tanto como sucedió con los resultados del nuestro estudio. También se ha encontrado fiabilidad en el cuestionario de resiliencia, con un α de Cronbach=0,78. En cuanto a las correlaciones, se encontró una entre Salud Mental Positiva (SM+) y el Sentido de Coherencia evaluado a través del SOC, a nivel global fue de 0.579. El sentido positivo de la correlación indica que, a mayor SM+, mayor sentido de coherencia y viceversa. En nuestro estudio no se encontró esa correlación con el sentido de coherencia.

En cuánto a la relación entre resiliencia y compromiso laboral en el ámbito local y nacional e internacional:

En Arequipa se realizó una investigación en una población similar a la nuestra. Este trabajo de tesis fue realizada en 2022 por Diego Rubén Llerena Begazo, y Alejandra Betty Valdivia Esteban, quienes estudiaron la *Resiliencia y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Socabaya, Arequipa 2021* de la Universidad Católica de Santa María. Estos autores quisieron establecer una relación entre ambas variables en una muestra de 120 trabajadores del sector público, específicamente del ámbito municipal. Aunque no utilizaron los instrumentos que nosotros utilizamos, pues usaron la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991); La resiliencia mostró una relación significativa con el compromiso organizacional ($r=0.72$, $p<0.001$). La dimensión predominante de la resiliencia fue la confianza. No se encontraron diferencias significativas entre las variables de resiliencia y compromiso organizacional según el sexo. En nuestro estudio se halló similitud con los coeficientes estandarizados, se observa que la resiliencia tiene un efecto positivo y significativo en el compromiso laboral ($\beta=0.746$, $p<0.001$),

A continuación, se presenta una comparación con otras investigaciones sobre resiliencia y compromiso laboral realizadas en el Perú. En general, los estudios dan resultados similares. Los coeficientes de correlación varían entre 0.667 y 0.873, lo que indica una relación positiva y significativa entre estas dos variables. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las muestras y contextos específicos de cada investigación pueden influir en los resultados obtenidos.

En la investigación doctoral de Sixta Julissa Ugarte Dionicio, aplicada a docentes del sector público del distrito de Santa María al sur de Lima, se encontró una relación positiva entre resiliencia y compromiso laboral, con un coeficiente de correlación de 0.873 ($p < 0.001$) (Ugarte Dionisio, 2021). Además de que la investigación se realizó en trabajadores del estado también se utilizó para medir la resiliencia el cuestionario de Connor y Davidson.

En una estudio en trabajadores de una cadena hotelera en la ciudad del Cusco, se encontró una relación significativa entre resiliencia y compromiso laboral, aunque no se proporcionaron los valores numéricos específicos.

Una investigación de maestría realizada por Veronica Atalaya Herrera en 2022, en un grupo de 104 trabajadores cuyo objetivo era determinar la relación entre el engagement y la resiliencia del personal de salud de la Microred Loreto en 2022; tuvo como resultado que la variable compromiso laboral se relaciona directa y significativamente con la variable resiliencia, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.271, con un p_{valor} calculado de 0.000. (Atalaya Herrera, 2022). Esta investigación también coincide con la nuestra en la relación positiva de estas dos variables.

En una investigación realizada en la ciudad del Cuzco en el 2022 en un grupo de trabajadores de una empresa privada de hotelería, se encontró una relación significativa entre resiliencia profesional y compromiso laboral, con un coeficiente de correlación de 0.667 ($p < 0.01$). Aunque no eran trabajadores públicos sus resultados parecen confirmar la tendencia.

Mantas Jiménez, Susana (2022), Resiliencia y Compromiso Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital de Guayaquil, 2022, Universidad César Vallejo. Guayaquil, Ecuador. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 70 profesionales de la salud. Para la recolección de datos se aplicó la escala de Resiliencia 14 de Wagnild (2009) y la escala Uwes de (Schaufeli y Bakker, 2003), instrumentos que fueron debidamente validados. Se evidenció una relación directa, estadísticamente significativa y un tamaño del efecto grande entre las variables de estudio resiliencia y compromiso laboral. Además, prevalece un nivel muy alto (52.86 %) y alto (40 %) de resiliencia y de estrés laboral, y un nivel alto (87.14%) de compromiso laboral. Se concluye que las variables se relacionan significativamente y son factores personales que influyen en la eficacia laboral y la calidad de la atención del profesional de la salud

En cuanto a la relación del sentido de coherencia con el compromiso laboral a nivel local, nacional e internacional:

Se han encontrado varios estudios que abordan la relación entre el sentido de coherencia y el compromiso laboral. A continuación, se presenta una discusión de los resultados estadísticos de algunos de estos estudios:

Wong (2021), realizó una interesante investigación analizando la relación entre el engagement y el sentido de coherencia en un grupo de voluntarias que trabajan en el área pediátrica de un hospital oncológico en Lima, Perú. La muestra fue de 142 voluntarias entre 20 y 70 años de edad ($M = 45.83$; $DE = 14.12$) quienes completaron el Cuestionario de Sentido de Coherencia – SOC 13 y el Utrecht Work Engagement Scale, UWES 9.

Comparando nuestros resultados con los obtenidos en esta investigación encontramos primero que ambas utilizaron los mismos instrumentos: el SOC-13 (.76) como en el UWES-9 (.85), que muestran un buen nivel de confiabilidad (Wong, 2021). En el caso del estudio de Wong, los resultados mostraron una correlación significativa entre los puntajes globales de engagement o compromiso y sentido de coherencia, así como en algunas de sus dimensiones. En nuestro caso no encontramos esa correlación positiva. Una hipótesis de este comportamiento podría explicarse en que las voluntarias tienen un sentido de entrega y desprendimiento natural al vincularse con este tipo de labor no remunerada, lo que podría llevarles a tener un sentido de coherencia positivo, ya que tienen que tratar con pacientes oncológicos que además son niños.

Ya en la discusión de otras investigaciones que integran el sentido de coherencia entre sus variables, hemos observado su falta de coincidencia con la presente investigación, en la que el sentido de coherencia no tiene una relación directa con el compromiso laboral. Creemos que básicamente se debe a que en nuestros resultados se observa un bajo nivel de sentido de coherencia en nuestra muestra de trabajadores municipales, mientras que las otras poblaciones no tienen esta característica.

En el ámbito internacional tenemos estudios como el de: "Sense of Coherence in Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic in Ecuador: Association With Work Engagement, Work Environment and Psychological Distress Factors": Este estudio realizado en Ecuador durante la pandemia de COVID-19 examinó la asociación entre el sentido de coherencia y el compromiso laboral en trabajadores de la salud. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el sentido de coherencia y el compromiso laboral, con un coeficiente de correlación de 0.38 ($p < 0.01$), (Gómez et al., 2022).

En general, estos estudios sugieren que el sentido de coherencia está relacionado con el compromiso laboral en diferentes contextos laborales y culturales. Además, se ha encontrado una correlación positiva entre el sentido de coherencia y la resiliencia, lo que sugiere que estas dos variables pueden estar relacionadas en el contexto laboral.

CONCLUSIONES

Conclusión general:

Primera: Al realizar la correlación entre las variables de estudio, se obtuvo que existe una correlación positiva, moderada y significativa ($r=0.561$; $x<0.05$, $x=0.00$) entre la resiliencia y el compromiso laboral, mientras que, entre sentido de coherencia y compromiso laboral, se observa una correlación no significativa ($x<0.05$, $x=0.898$). La correlación lineal muestra que la resiliencia tiene un efecto positivo y significativo en el compromiso laboral ($\beta=0.746$, $t=10.863$, $p<0.001$), mientras que el sentido de coherencia no tiene un efecto significativo ($\beta=-0.011$, $t=-0.166$, $p=0.869$). Esto sugiere que a mayor resiliencia mayor compromiso laboral, mientras que el sentido de coherencia no parece estar relacionado con el compromiso laboral en esta muestra.

Conclusiones específicas

Segunda: Se determinó que los resultados generales del nivel de resiliencia utilizando el cuestionario de Connor y Davidson muestran que el 83.2% de los participantes obtuvieron una puntuación alta, el 14.0% una puntuación media, y el 2.8% una puntuación baja. Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes muestran un nivel alto de resiliencia, lo que podría indicar que poseen una capacidad significativa para enfrentar y recuperarse de la adversidad. La baja proporción de puntuaciones medias y bajas sugiere que, en general, la muestra tiende a exhibir un alto nivel de adaptabilidad y resistencia frente a situaciones estresantes. Las propiedades psicométricas del cuestionario de resiliencia de Connor y Davidson han sido ampliamente estudiadas en diferentes poblaciones, lo que respalda su validez y fiabilidad como herramienta para medir la resiliencia.

Tercera: Se determinó que en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanahuara el 2.8% de los trabajadores perciben un alto nivel de sentido de coherencia, el 58.9% perciben un nivel medio, y el 38.3% perciben un bajo nivel de sentido de coherencia. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores municipales perciben un nivel medio o bajo de sentido de coherencia. Esto podría tener implicaciones en su capacidad para enfrentar y manejar el estrés, así como en su bienestar general.

Cuarta: Se determinó que el nivel compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanahuara utilizando el cuestionario UWES de engagement laboral muestran que el 68.2% de los participantes obtuvieron una puntuación alta, el 20.6% una puntuación media, y el 11.2% una puntuación baja en la dimensión de Dedicación. Estos porcentajes indican que la mayoría de los participantes experimentan un alto nivel de dedicación y compromiso con su trabajo, lo que sugiere un fuerte vínculo emocional y mental con sus tareas laborales. Estos resultados son consistentes con la literatura existente sobre el engagement laboral, que ha demostrado que la dedicación es un predictor clave del desempeño laboral y el bienestar de los empleados.

RECOMENDACIONES

Primera. Es necesario realizar un abordaje académico más profundo y coordinado en el personal del sector público. Siendo el estado el empleador más importante del país, hoy es necesario que los entes ministeriales así como la academia, se preocupen en crear sinergias para tener más información qué sea relevante para mejorar la calidad de vida del trabajador peruano público y también de de su desempeño.

Segunda. Implementar programas de fortalecimiento del sentido de coherencia en los trabajadores de la organización pública estudiada. Hoy estos programas son accesibles y se pueden reproducir.

REFERENCIAS

- Allen, J., & McCarthy, M. (2017). *How to Engage, Involve, and Motivate Employees*. Productivity Press CRC Press.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science & Medicine*, 725-733. doi:doi.org/10.1016/0277-9536(93)90033-Z
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promot Int*, 11, 11-18.
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta colombiana de Psicología*, 43-56.
- Aristóteles. (2014). *Ética a Nicómaco*. Madrid: Gredos.
- Atalaya Herrera, V. (2022). *Compromiso organizacional y resiliencia del personal de salud de una Microred en Loreto – Perú, 2022*. Loreto: Universidad César Vallejo.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2015). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 31-53. doi:https://doi.org/10.1111/ijmr.12077
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales . *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones* , 107-115.
- Bakker, A., & Oerlemans, W. (2012). Subjective Well-being in Organizations. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 178-189.
- Belaunde, V. (1987). *Meditaciones Peruanas*. Lima: Lumen.
- Benz, C., Bull, T., Mittelmark, M., & Vaandrager, L. (2014). Culture in salutogenesis: the scholarship of Aaron Antonovsky. *Glob Health Promot*, 16-23.
- Bernaola, A., García, M., Martínez, N., Ocampos, M., & Livia, J. (2022). Validez y confiabilidad de la Escala Breve de Resiliencia Connor-Davidson (CD-RISC 10) en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Ciencias Psicológicas*.
- BetterHelp. (6 de Octubre de 2023). *Resilience Scale: What It Measures And How It Can Help*. Obtenido de BetterHelp: <https://www.betterhelp.com/advice/resilience/connor-davidson-resilience-scale-what-it-measures-and-how-it-helps/>
- Burch, G., Heller, N., Burch, J., Freed, R., & Steed, S. (2015). Student Engagement: Developing a Conceptual Framework and Survey Instrument. *Journal of Education For Business*, 224-229. doi:10.1080/08832323.2015.1019821

- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 297.
- Cardoso, N. (2017). *What is engagement? Glymt.com case*. Obtenido de Semantic Scholar: <https://www.semanticscholar.org/paper/What-is-engagement-Glymt.com-case-Cardoso/74734cc89827c46a748bd6f0f64436e9940422b7>
- Connor Davidson. (2022). *The Connor-Davidson Resilience Scale*. Obtenido de Connor Davidson: <https://www.connordavidson-resiliencescale.com/about.php#>
- Connor, K., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The ConnorDavidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Cueva, D. (2019). *Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia de 10 ítems de Connor- Davidson (CD-RISC 10) en adolescentes de San Juan de Lurigancho. Lima, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Cueva, M. (2022). *Adaptación y validación de la escala de resiliencia ConnorDavidson (CD-RISC 10) en jóvenes universitarios de Lima metropolitana, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Davidson, J. (21 de Enero de 2016). *Escala de Resiliencia CD-RISC*. Obtenido de Mi Espacio Resiliente: <https://miespacioresiliente.wordpress.com/2016/01/21/escala-de-resiliencia-cd-risc/>
- Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P., & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 279-286.
- Derbis, R., & Jasiński, A. (2016). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. *Cogent Psychology*, 1-16.
- Galleta, M., Cherchi, M., & Coco, A. (2019). Sense of coherence and physical health-related quality of life in Italian chronic patients: the mediating role of the mental component. *BMJ Open*.
- Gallup. (15 de 12 de 2023). *Metaanálisis Gallup*. Obtenido de <https://www.gallup.com/workplace/321725/gallup-q12-meta-analysis-report.aspx>
- Gestión. (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*.
- Gómez, J., Arias, C., Ortega, M., García, J., Escobar, K., & Ruíz, C. (2022). Sense of Coherence in Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic in Ecuador: Association With Work Engagement, Work Environment and Psychological Distress Factors. *Int J Public Health*.

- Guarnizo, C., García, M., Suárez, J., & Sierra, M. (2019). Psychometric Properties of the Connor-Davison Resilience Scale (CD-RISC) on Vulnerable Colombian Adolescents. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 19(3), 277-289.
- Hasimi, L., Ahmadi, M., Hovyzian, S., & Ahmadi, A. (2023). Sense of Coherence or resilience as predictors of psychological distress in nursing students during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 1-10.
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Houle, S., Rich, B., Comeau, C., Blais, A.-R., & Morin, A. (2022). The Job Engagement Scale: Development and Validation of a Short. *Journal of Business and Psychology*.
- Jiménez, S. (2017). *Sentido de coherencia, resiliencia y salud mental positiva en los profesionales del sistema de emergencias médicas*. Girona: Universidad de Girona.
- Jordana, Á. (21 de septiembre de 2020). *¿Por qué hablamos de Aaron Antonovsky?* Obtenido de <https://whi-institute.com/quien-fue-aaron-antonovsky/>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 692-724.
- León Condor, S. (2021). *Engagement y Resiliencia en Colaboradores del Área Operativa en una Empresa Panificadora*. Lima : Universidad Nacional Federico Villareal.
- Lizarbe, M., Guillén, F., Aguinaga, I., & Canga, N. (2016). Validación del Cuestionari de orientación a la Vida (OLQ-13) de Antonovsky en una muestra de estudiantes universitarios en Navarra. *Anales del Sitema Sanitario de Navarra*, 39(2), 237 . 248.
- Llerena Begazo, D. R., & Valdivia Esteban, A. (2021). *Resiliencia y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Socabaya*. Arequipa : Universidad Católica de Santa María.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. Jossey-Bass.
- Merino Soto, C., Fernández Arata, M., & Juarez García, A. (2022). Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Interdisciplaria*, 7-25.
- Micklethwait, J. (2022). *Reimagining Employee Engagement in The Great Resignation Era*. Forbes.
- Mittelmark, M., Sagy , S., Eriksson, M., Bauer, G., Pelikan, J., Lindström, B., & Espnes, G. (2017). *The Handbook of Salutogenesis*. Springer. doi:10.1007/978-3-319-04600-6
- Moore, C. (30 de diciembre de 2019). *Resilience Theory: A Summary of the Research*. Obtenido de <https://positivepsychology.com/resilience-theory/>

- Primed. (1 de 12 de 2023). *Pri-Med*. Obtenido de <https://www.primed.com/globals/faculty/c/connorkathrynm?refurl=www.google.com>
- Riopel, L. (Setiembre de 2019). *The Connor Davidson + Brief Resilience Scales*. Obtenido de Positive Psychology.com: <https://positivepsychology.com/connor-davidson-brief-resilience-scale/>
- Ríos, M. (13 de abril de 2022). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? *Gestión*.
- Sanféliz Cienfuegos, V. (2019). *El sentido de coherencia en relación con el estrés y las variables de personalidad*. Madrid: Universidad de Comillas.
- Saravia, J., Iberico Alcedo, C., & Karen, Y. (2015). Validación de la escala Sentido de Coherencia (SOC) 13-item en una muestra Peruana. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 35-44.
- Schaufeli, G., & Juárez García, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica. *Liberavit*, 187-194. Obtenido de <https://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/260>
- Schaufeli, W. (2013). What is Engagement. En C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, & E. Soane, *Employee Engagement in Theory and Practice* (págs. 15-35). Routledge.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Londres: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational & Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of happiness studies*, 71-92.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Seligman, M. (1 de diciembre de 2023). Obtenido de Duke University: <https://scholars.duke.edu/person/david011>
- Seligman, M. (abril de 2011). *Building Resilience*. Obtenido de <https://hbr.org/2011/04/building-resilience>

- Seligman, M. (5 de enero de 2023). *Time*. Obtenido de <https://time.com/6244557/catastrophic-thinking-how-to-manage/>
- Shirley Ryan AbilityLab. (13 de Enero de 2015). *Connor-Davidson Resilience Scale 10-Item*. Obtenido de Shirley Ryan AbilityLab: <https://www.sralab.org/rehabilitation-measures/connor-davidson-resilience-scale-10-item>
- Soler Sánchez, M., Meseguer de Pedro, M., & García Izquierdo, M. (2016). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) en una muestra multiocupacional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 159-166. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.002>
- Ugarte Dionisio, S. (2021). *Resiliencia, compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología. *Revista de Psicodidáctica*, 61-80.
- Velásquez Jurado , H., Cárdenas Rivera, V., Chávez Franco, A., Oliva Montes de Oca, V., Hernández Salazar, P., & Pulido Rull, M. (2016). Comparación de dos formas de una. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 51-70.
- Wong, N. (2021). *Engagement y sentido de coherencia en voluntarios que trabajan con población oncológica pediátrica*. Lima: PUCP.

ANEXOS

Anexo 1: Sentido de coherencia SOC-13

1: Nunca me ha ocurrido, 2: Casi nunca me ha ocurrido, 3: Pocas veces me ha ocurrido, 4: Algunas veces me ha ocurrido, 5: Varias veces me ha ocurrido, 6: Casi siempre me ha ocurrido, 7: Siempre me ha ocurrido.

COMPREENSIBILIDAD	1	2	3	4	5	6	7
Personas que creía conocer bien le han sorprendido							
Ante una situación difícil no sabe cómo reaccionar							
Sus sentimientos y pensamientos son confusos							
Tiene sentimientos que preferiría no tener							
Ha dado la importancia justa a las cosas							
SIGNIFICATIVIDAD							
Sus acciones no tienen sentido							
No le importa lo que pasa a su alrededor							
La vida ha tenido mucho sentido							
El quehacer diario le proporciona alegría							
MANEJABILIDAD							
Personas en quien confiaba le han defraudado							
Está siendo tratado injustamente							
Tiene la sensación de que es un perdedor							
No tiene control sobre su vida							

Anexo 2: Escala de Resiliencia (CD-RISC)

0: En absoluto, 1: Rara vez, 2: A veces, 3: A menudo, 4: Casi siempre

	0	1	2	3	4
Los éxitos del pasado me dan confianza para enfrentarme con nuevos retos y dificultades					
Enfrentarme a las dificultades puede hacerme más fuerte					
Siempre me esfuerzo sin importar cuál pueda ser el resultado					
Creo que puedo lograr mis objetivos, incluso si hay obstáculos					
No me doy por vencido a pesar de que las cosas parezcan no tener solución					
Creo que soy una persona fuerte cuando me enfrento a los retos y dificultades de la vida					
Tengo muy claro lo que quiero en la vida					
Me gustan los retos					
Trabajo para conseguir mis objetivos sin importar las dificultades que encuentre en el camino					
Estoy orgulloso de mis logros					

Anexo 3: Compromiso laboral

0: nunca, 1 casi nunca, 2: Rara vez, 3: A veces, 4: A menudo, 5: Muy a menudo, 6: Siempre

VIGOR	0	1	2	3	4	5	6
En mi trabajo me siento lleno de energía							
En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso							
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar							
ABSORCIÓN							
Me siento feliz cuando trabajo intensamente							
Estoy inmerso en mi trabajo							
Me dejo llevar cuando estoy trabajando							
DEDICACIÓN							
Estoy orgulloso del trabajo que hago							
Estoy entusiasmado con mi trabajo							
Mi trabajo me inspira							

Anexo 4

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Problema General ¿Cómo será la incidencia de la resiliencia y el sentido de coherencia en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital en Arequipa al 2023?	Objetivo General Establecer la incidencia de la resiliencia y el sentido de coherencia en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital en Arequipa al 2023	Compromiso Laboral Dependiente	Tipo: cuantitativo Nivel: Explicativo-correlacional Población: 148 colaboradores administrativos de una municipalidad distrital	Cuestionario de Compromiso laboral (UWES-9) Cuestionario de Resiliencia (CS-RISC)
Problemas Específicos ¿Cuál será el nivel de resiliencia de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital? ¿Cómo será el grado de sentido de coherencia de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital? ¿Cuál será el nivel compromiso laboral de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital?	Objetivos Específicos Determinar el nivel de resiliencia de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital Establecer el grado de sentido de coherencia de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital Determinar el nivel compromiso laboral de los trabajadores administrativos de una municipalidad distrital	Resiliencia Independiente Sentido de Coherencia Independiente	Muestra: 107 colaboradores administrativos de una municipalidad distrital	Cuestionario de Sentido de coherencia (SOC-13)

Anexo 5: Análisis de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Sentido de coherencia	,103	107	,007
Resiliencia	,190	107	,000
Compromiso laboral	,158	107	,000

Anexo 6: Baremación de instrumentos

	Puntaje total		Bajo		Medio		Alto	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Resiliencia	0	40	0	13	14	27	28	40
Sentido de coherencia	13	91	13	39	40	66	67	91
Comprensibilidad	5	35	5	14	15	24	25	35
Significatividad	4	28	4	11	12	19	20	28
Manejabilidad	4	28	4	11	12	19	20	28
Compromiso laboral	0	54	0	18	19	36	37	54
Vigor	0	18	0	6	7	12	13	18
Dedicación	0	18	0	6	7	12	13	18
Absorción	0	18	0	6	7	12	13	18