

Nivel de resiliencia en empleados del área administrativa de una empresa privada de Asunción

María Fernanda González Galeano¹, Daisy Raquel Centurión Arellano¹

RESUMEN

Introducción: Una empresa resiliente es aquella que se destaca por la capacidad de sobreponerse a situaciones adversas, contando para ello con empleados preparados para ver las dificultades como una oportunidad enriquecedora. En este sentido, los niveles de resiliencia disminuidos en el contexto laboral pueden converger en un menor rendimiento de parte de los empleados, en la dificultad para aprender de los errores cometidos y una insistencia llamativa por aferrarse a una estructura rígida, conformista, con ausencia parcial o total de la habilidad para adaptarse a los cambios. Teniendo en cuenta que la aparición de nuevas empresas en el país se va produciendo de forma casi desproporcionada y que algún momento todas empresas experimentarán circunstancias de índole crítica, contar con recursos que permitan a la empresa manejarse con éxito independientemente de las adversidades que se presenten se ha convertido en un punto central de interés para los investigadores, dado que, en respuesta a la intensa competitividad en el mundo empresarial, es de suma relevancia determinar con exactitud aquello que permite a las organizaciones superar los infortunios e incluso, sobresalir con mayores fortalezas de dichos escenarios hostiles, destacándose así el papel de las características individuales de cada empleado como factores que tienen su impacto en el nivel de resiliencia empresarial.

Objetivo: Describir el nivel de resiliencia de los empleados del área administrativa de una empresa privada de Asunción

Material y Método: Con el fin de dar respuesta a la problemática planteada, se realizó un estudio de alcance descriptivo, cuantitativo, no experimental y de corte transversal, cuyo objetivo fue, estudio que se llevó a cabo durante el año 2016. Se recurrió a un muestreo no probabilístico intencionado con el cual se delimitó una muestra de 86 participantes. Conformada por 34 mujeres (%= 40.5) y 50 hombres (%= 59.2), con edades de entre 18 a 60 años (\bar{x} = 31.82; DS= \pm 11.31), de los cuales 43 eran solteros (%= 51.2), 32 estaban casados (%= 39.1), cuatro eran divorciados o viudos (%= 4.8) y cinco estaban en situación de unión libre (%= 6). Por otra parte, la mayoría de los participantes eran empleados efectivos o permanentes (f= 64; %= 76.2) y la antigüedad en la empresa oscilaba de entre 1 a 33 años (\bar{x} = 6.73; DS= \pm 7.41).

1. Facultad de Filosofía, Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.

Tesis de grado para la Licenciatura en Psicología Laboral.

E-mail: maferg29@gmail.com

DOI: 10.26885/rcei.foro.2017.54

Nivel de resiliencia en empleados. González y Centurión

Se aplicó la Escala de Resiliencia (RS) elaborada por Wagnild y Young en el año 1993

Resultados: Se encontró una diferencia estadísticamente significativa tras comparar el nivel general de resiliencia según el sexo de los participantes ($p = .004$; $\bar{x}_1 - \bar{x}_2 = 3.095$), siendo los hombres quienes presentaron mayores puntuaciones en la escala. Seguidamente, también se presentaron variaciones según la edad ($p = .176$; $F = 1.772$), ya que se observó que el promedio de puntajes tendía a aumentar conforme aumentaba la edad, desde los 18 a 30 años ($\bar{x} = 144.16$; $DS = \pm 11.088$) hasta llegada la edad de 31 a 43 años ($\bar{x} = 147.43$; $DS = \pm 12.3$), grupo de edad en que se presentó el mayor nivel de resiliencia y, a partir de allí, dicho nivel volvió a descender paulatinamente hasta el conjunto de edad de 44 años o más ($\bar{x} = 140$; $DS = \pm 13.976$), grupo en que se presentó el nivel más bajo de resiliencia. En cuanto al estado civil ($p = .178$; $F = 1.678$), fueron los empleados en situación de unión libre quienes puntuaron más alto ($\bar{x} = 153.80$; $DS = \pm 6.419$), seguidos en orden decreciente de puntajes por los empleados solteros ($\bar{x} = 144.79$; $DS = \pm 11.145$), casados ($\bar{x} = 143.97$; $DS = \pm 13.708$) y, finalmente, los divorciados o viudos ($\bar{x} = 136.25$; $DS = \pm 7.676$). Un dato bastante llamativo fue que el nivel de resiliencia en los empleados también disminuyó conforme aumentaba la antigüedad en la empresa ($p = .580$; $F = .659$), siendo por lo tanto los empleados más jóvenes quienes puntuaron más alto. Finalmente, cabe destacar que también se encontraron tibias diferencias con relación al tipo de contrato, siendo empleados efectivos o permanentes quienes presentaron mayores niveles de resiliencia tras ser comparados con los empleados temporales o contratados ($p = .929$; $\bar{x}_1 - \bar{x}_2 = -5.015$).

Conclusiones: Estos resultados exponen la manera en que las características sociodemográficas propias de cada empleado aparentemente se encuentran asociadas al nivel de resiliencia. Si bien el número de diferencias con significancia estadística se limitó a la variable sexo, se hallaron patrones interesantes de disminución de niveles de resiliencia conforme aumentaba la edad y la antigüedad en la empresa, además de presentarse variaciones conforme mayor era el grado de compromiso y/o formalidad en lo que respecta al estado civil y al tipo de contrato.

Palabras clave: resiliencia, empresa privada, empleados, área administrativa.

REFERENCIAS

- León, P. (2013). *Resiliencia organizacional: una aproximación* (Tesis de grado). Universidad del Rosario, Facultad de Administración, Bogotá, Colombia.
- Medina, C. (2012). La resiliencia y su empleo en las organizaciones. *Gestión y estrategia*, (41), 29-39.
- Meneghel, I. (2011). ¿Afectan las emociones positivas colectivas en la resiliencia grupal? *Fórum de recerca*, (16), 847-859.
- Paquier, G. & Cantero, P. (2015). *Asertividad y Resiliencia laboral en funcionarios de instituciones públicas de las ciudades de Paraguari y Carapeguá* (Tesis de grado). Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Filosofía, Asunción, Paraguay.