



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Relación entre engagement y la satisfacción laboral del personal administrativo de una empresa del distrito la Victoria, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Pacheco Roman, Alina Ventura Milagros (orcid.org/0000-0002-8261-7615)

Vega Pastor, Shirley Miluska (orcid.org/0009-0004-2017-1074)

ASESOR:

Mg. Rodas Vera, Nikolai Martin (orcid.org/0000-0001-6740-3099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A nuestros padres, les dedicamos nuestro más profundo agradecimiento por su dedicación inquebrantable, amor incondicional, motivación constante y el trato cálido que nos ha fortalecido frente a toda adversidad. Su presencia en nuestras vidas es una fuente inagotable de inspiración y nos sentimos agradecidos por la influencia positiva que han tenido en nuestro crecimiento y desarrollo.

Finalmente, reconocemos y dedicamos nuestra profunda gratitud a aquellos que han sido faros de luz en nuestro camino, inspirándonos y brindándonos el impulso necesario para seguir adelante con determinación y afecto. Les dedicamos nuestras más sinceras expresiones de agradecimiento por ser parte esencial de nuestro viaje.

AGRADECIMIENTO

Queremos dedicar un sincero agradecimiento a cada uno de nuestros familiares, quienes han sido pilares fundamentales en nuestro crecimiento personal y profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODAS VERA NIKOLAI MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre Engagement y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de una empresa del distrito La Victoria, 2023.", cuyos autores son VEGA PASTOR SHIRLEY MILUSKA, PACHECO ROMAN ALINA VENTURA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombre del Asesor:	Firma
NIKOLAI MARTIN RODAS VERA DNI: 42913187 ORCID: 0000-0001-6740-3099	Firmado electrónicamente por: NRODASV el 17-01- 2024 18:19:57

Código documento Trilce: TRI - 0730987



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, VEGA PASTOR SHIRLEY MILUSKA, PACHECO ROMAN ALINA VENTURA MILAGROS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre Engagement y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de una empresa del distrito La Victoria, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALINA VENTURA MILAGROS PACHECO ROMAN DNI: 44897191 ORCID: 0000-0002-8261-7615	Firmado electrónicamente por: VPACHECORO25 el 11-01-2024 16:30:50
SHIRLEY MILUSKA VEGA PASTOR DNI: 72914086 ORCID: 0009-0004-2017-1074	Firmado electrónicamente por: SVEGAP12 el 11-01-2024 16:32:29

Código documento Trilce: TRI - 0730994

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos de recolección de datos.....	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	2744
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Normalidad bivariada de Shapiro-Wilk entre las variables Engagement y satisfacción laboral.....	27
Tabla 2.	Normalidad bivariada de Shapiro-Wilk entre la dimensión vigor con las dimensiones de satisfacción laboral.	28
Tabla 3.	Normalidad bivariada de Shapiro-Wilk entre la dimensión dedicación con las dimensiones de satisfacción laboral.....	28
Tabla 4.	Normalidad bivariada de Shapiro-Wilk entre la dimensión de absorción con las dimensiones de satisfacción laboral.	29
Tabla 5.	Correlación de Spearman entre las variables Engagement y satisfacción laboral.....	29
Tabla 6.	Correlación entre la dimensión vigor y las dimensiones de satisfacción laboral.....	30
Tabla 7.	Correlación entre la dedicación y las dimensiones de satisfacción laboral.....	32
Tabla 8.	Correlación entre la absorción y las dimensiones de satisfacción laboral.....	33
Tabla 10.	Nivel descriptivo de la variable Satisfacción laboral.	33

RESUMEN

En este estudio no experimental y transversal sobre el personal administrativo de una empresa en el distrito La Victoria en 2023 (con una muestra de 221 colaboradores), se investigó la relación entre el compromiso (engagement) y la satisfacción laboral. Se utilizaron la escala UWES-17 para medir el compromiso y el cuestionario SL-SPC de Sonia Palma, adaptado a la realidad peruana, como instrumentos. Los resultados muestran una relación directa y estadísticamente significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral ($Rho = .349$; $p < .001$). En cuanto a las dimensiones, se observó una correlación no significativa entre el vigor y el desempeño de tareas ($Rho = 0.078$; $p > .05$). Por otro lado, se identificó una relación inversa significativa entre el vigor y las políticas administrativas ($Rho = -0.285$; $p < .01$), con un tamaño de efecto moderado. La dedicación se correlacionó con diversas dimensiones de satisfacción laboral, mostrando asociaciones inversas y estadísticamente significativas. Los resultados descriptivos revelan niveles muy bajos de compromiso (93.7%) y una mayoría con niveles bajos de satisfacción laboral (83.7%). Concluyendo, una relación significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral, con valores detallados que resaltan la prevalencia de bajos niveles de compromiso y satisfacción laboral en la muestra, planteando interrogantes sobre las razones detrás de estas carencias en la conexión emocional y participación activa en el entorno laboral.

Palabras clave: Engagement, satisfacción laboral, colaboradores.

ABSTRACT

In this non-experimental cross-sectional study of administrative staff in a company in the La Victoria district in 2023 (with a sample of 221 participants), the relationship between engagement and job satisfaction was investigated. The UWES-17 scale was used to measure engagement, and Sonia Palma's SL-SPC questionnaire, adapted to the Peruvian context, served as instruments. The results indicate a direct and statistically significant relationship between engagement and job satisfaction ($Rho = .349$; $p < .001$). Regarding dimensions, a non-significant correlation was observed between vigor and task performance ($Rho = 0.078$; $p > .05$). On the other hand, a significant inverse relationship was identified between vigor and administrative policies ($Rho = -0.285$; $p < .01$), with a moderate effect size. Dedication correlated with various dimensions of job satisfaction, showing significant inverse associations. Descriptive results reveal very low levels of engagement (93.7%) and a majority with low levels of job satisfaction (83.7%). In conclusion, there is a significant relationship between engagement and job satisfaction, with detailed values highlighting the prevalence of low levels of engagement and job satisfaction in the sample, raising questions about the reasons behind these deficiencies in emotional connection and active participation in the workplace.

Keywords: Engagement, job satisfaction, employees.

I. INTRODUCCIÓN

Día con día las organizaciones reinscriben nuevas estrategias con la finalidad de seguir manteniendo el desarrollo y estabilidad laboral en pleno siglo XXI. En el año 2020, se originó una pandemia a nivel mundial lo que hizo que muchas de las industrias y sectores productivos tuvieron que adaptarse a las nuevas tecnologías de trabajo donde el 95% de trabajadores desconocían el manejo de ellas y más del 100% no estaban comprometidos ni capacitados a estos nuevos cambios, afectando gravemente el desempeño y productividad de muchas de las empresas, generando pérdidas económicas según, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) refiere que diversas organizaciones deben estar en constantes cambios e innovaciones; por lo que presionan a su personal en el cumplimiento de sus actividades laborales; a su vez, protegen a sus mejores empleados, manteniéndose competentes ante los nuevos cambios tecnológicos. Por otro lado, se evidencia que el 15% de las empresas no están capacitadas para los nuevos cambios evolutivos, pues no cuentan con la tecnología adecuada y el personal idóneo que capacite asertivamente al personal en esta nueva era, así lo refiere el artículo anual de (Deloitte, 2021).

A nivel internacional, según (Oxford Economics, 2020) evidencia que a nivel mundial solo, el 13% de colaboradores se sienten comprometidos en su lugar de trabajo, considerándose una cifra preocupante por las consecuencias que el Engagement logra evidenciar en el desempeño de una empresa. Asimismo, es importante mencionar que a nivel mundial el 87% de jefes en recursos humanos, asumen con gran dificultad la falta de compromiso del personal. Por otro lado, en este mismo nivel la satisfacción laboral está bastante vinculada con el abandono continuo de los colaboradores de una empresa, lo cual está relacionada con el ambiente laboral y las oportunidades de crecimiento laboral o profesional según, (Forbes, 2019).

Estas falencias se presentan tanto en las empresas públicas como privadas, siendo estas las más agraviadas, por sus características ineficientes. Sin embargo, el 49% de las MYPES, son las que mantienen la economía activa, produciendo mayor ganancia en el Perú, las cuales se

enfrentan a diario en mantener al personal capacitado, enfocándose en sus necesidades básicas dentro y fuera de la organización (INEI 2019). Asimismo, Engagement juega un papel muy relevante en la salud y los recursos humanos siendo una de las políticas más importantes ya que está ligada directamente a la producción, pues a mayor demanda de colaboradores comprometidos, estarán aptos psicológicamente para integrarse cumpliendo con sus actividades sin afectar su rendimiento, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020).

En Latinoamérica, Alvarado (2019) destaca en su investigación que la mayoría de los empleados manifestaron no contar con empleos que satisfagan sus necesidades, revelando que el 93% carece de una estabilidad laboral adecuada y que las organizaciones desconocen las necesidades de su personal. Adicionalmente, un 57% reporta experimentar un trato laboral deficiente y no sentirse integrado en la entidad, lo que refleja niveles de insatisfacción y falta de compromiso en sus labores. En contraste, en su investigación que abarcó diversos países, se encontraron datos positivos sobre el compromiso laboral. La República Dominicana (83,42%), Colombia (80,05%) y Ecuador (82,23%) destacaron con los porcentajes más altos. En cambio, Chile (71,88%), Uruguay (70,38%) y Perú (68,02%) mostraron puntuaciones más bajas, sugiriendo un nivel de compromiso laboral inferior en estas naciones.

A su vez, un estudio evidenció la relevancia de las variables importantes en el campo de crecimiento y desarrollo económico, pues para lograr soluciones en diversos contextos; las organizaciones deben brindar y promover a su personal una mejor estabilidad laboral, como por ejemplo: (ambientes adecuados de trabajo, comunicación asertiva por parte de sus líderes, capacitaciones constantes por el área de recursos humanos y sobre todo un buen salario económico) esto ayudar a que se reduzcan renuncias prematuras, ausencias laborales, clientes insatisfechos, mejorando el desempeño laboral según, Great Place To Works (GPTW, 2021). Por otro lado, cuando hablamos de satisfacción laboral se evidencia que el 12% de los colaboradores están satisfechos en sus puestos de trabajo siendo un nivel bajo y el otro 28% de trabajadores muestran insatisfacción con un nivel alto

por causa de bajas remuneraciones, gratificaciones, metas impuestas en plazos cortos, horas extras no pagadas, trato poco asertivo por parte de los altos mandos, creando colaboradores poco comprometidos en sus labores, según (Álvarez et. al, 2020).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019) manifiesta que el 95% de medianas y pequeñas empresas cuentan con el 47,7% de economía activa siendo las más productivas en el Perú. Cabe resaltar que dichas entidades tienen el mayor desafío al enfrentarse con las grandes organizaciones por ello su mayor competencia para mantenerse dentro del mercado y seguir generando ganancias, es contar con un personal satisfecho, calificado, competente y habilidoso donde logre desempeñarse positivamente dentro de su puesto de trabajo; para lograr todo esto las empresas dan prioridad a las necesidades de su personal brindando capacitaciones constantes, buenos incentivos, buenas condiciones laborales y buen clima laboral ya que ellos son el motor indispensable de estas empresas.

Perú, estableció estrategias nuevas del 50% para mejorar la satisfacción laboral y el 44% mantienen plan de contingencia. Sin embargo, diversas entidades gubernamentales aún siguen siendo ineficientes en relación a las nuevas políticas laborales dirigida a recursos humanos, pues es evidente la usencia de compromiso laboral por parte de los líderes, los cuales no establecen las herramientas o estrategias adecuadas que faciliten el trabajo y compromiso personal según, la sociedad de comercio exterior (Comex Perú, 2020). Actualmente, se evidencia que el 55% de entidades públicas y privadas ignoran la importancia de estas dos variables, olvidando estar a la altura de las necesidades básicas de los empleados, ignorando que el desarrollo, la planificación son básicas para alcanzar una alta competitividad, compromiso y productividad según, (Salazar, 2021).

Además, la compañía objeto de estudio se dedica al sector de ventas con un enfoque en la atención al cliente por parte de su personal. La empresa tiene una sede en Lima, compuesta por empleados que desempeñan roles en diversas áreas administrativas. Es crucial resaltar que, considerando la información ya recabada, llevar a cabo esta investigación es fundamental. La

falta de hacerlo podría resultar en consecuencias negativas al ignorar la interacción entre ambas variables, afectando tanto a los colaboradores como a los clientes de esta organización.

Ante lo expuesto se puede evidenciar que las causas de esta evidenciada resaltan la falta de compromiso por parte de los directivos frente a la situación actual. Su enfoque prioritario en el cumplimiento de metas impuestas a los trabajadores ha desencadenado despidos prematuros, ausentismos laborales y una alta rotación del personal, todo esto debido a la carga de trabajo excesiva sin reconocimiento alguno. Estos factores han dejado una marcada huella negativa en la empresa, manifestándose en una disminución del 50% en la productividad durante este año, lo que ha resultado en pérdidas económicas significativas y en la insatisfacción generalizada de los empleados (Báez et al., 2018).

Ante las estadísticas presentadas y respaldadas por diversas investigaciones, se destaca que el "Engagement" sigue siendo un tema en constante evolución y sujeto a investigación continua. Este concepto está intrínsecamente ligado a varios factores organizativos, generando una problemática de impacto social a lo largo de los años, como se evidencia en artículos, informes y reportes de organizaciones tanto nacionales como internacionales. Dado este contexto, surge la pregunta crucial de comprender cómo el "Engagement" se convierte en el pilar fundamental para cualquier organización centrada en sus colaboradores. En este sentido, nos planteamos la siguiente interrogante: ¿existe una relación entre el "Engagement" y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa comercial en La Victoria, Lima?

Por otro lado, la justificación de este estudio se fundamentará tanto en aspectos prácticos como sociales. Los resultados obtenidos permitirán comprender la asociación entre el "Engagement" y la satisfacción laboral, lo que facilitará la promoción de estrategias preventivas u optimizadoras para abordar la insatisfacción y la falta de compromiso entre los trabajadores. Además, ofrecerá insights valiosos para el desarrollo de intervenciones futuras, respaldadas por enfoques innovadores. Este estudio también servirá como punto de referencia para investigaciones posteriores dentro de este

contexto, contribuyendo a la formulación de estrategias directas y prácticas para las organizaciones. Desde una perspectiva metodológica, la recopilación de datos se llevará a cabo mediante la adaptación de dos instrumentos contextualizados, evaluados a través de un proceso de revisión por expertos para garantizar su validez y confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Finalmente, desde el punto de vista teórico, la investigación aportará a la comprensión de los enfoques teóricos relacionados con ambas variables, generando nuevos conocimientos en el ámbito.

Ante lo expuesto, se plantean los siguientes objetivos teniendo como general: Determinar la relación entre Engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de la Victoria-Lima, 2023; como objetivos específicos se establecen los siguientes: identificar los niveles de Engagement y satisfacción laboral en el personal ; establecer la relación que existe entre la dimensión de vigor con las dimensiones de satisfacción laboral; a su vez, Identificar la relación entre la dimensión de dedicación con las dimensiones de satisfacción laboral; asimismo, determinar la relación entre la dimensión de absorción con las dimensiones de satisfacción laboral. Finalmente, ante lo mencionado surge las siguientes hipótesis Hi: Existe relación significativa entre la variable Engagement con satisfacción laboral en el personal de una empresa de la Victoria-Lima, 2023; Ho: No existe relación significativa entre la variable Engagement con satisfacción laboral en el personal de una empresa de la Victoria-Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, se evidenciaron diversos artículos e investigaciones que servirán como antecedentes tanto internacionales, nacionales y locales los cuales serán un sustento científico para el presente estudio siendo los siguientes:

A nivel internacional, Agurto et al. (2020) buscó identificar y medir los niveles de ambas variables en base al área de recursos humanos en Estados Unidos. 201 usuarios conformaron la muestra de investigación, teniendo como prioridad conocer como la organización maneja un programa adecuado en relación a Engagement ocupacional el cual busque constantemente mejorar la satisfacción laboral del personal. Para lograr medir dichas variables se aplicó los cuestionarios de Utrecht Work Engagement Scale (Uwes) y la escala de satisfacción laboral de Meliá y Peiró. Concluyendo, reformar los programas que ayuden a mejorar el nivel de satisfacción a nivel general. Por otro lado, las estrategias planteadas por área de recursos humanos mantienen un nivel de satisfacción en el personal del 45%.

Asimismo, Mendoza et al. (2020), en su investigación busco, determinar la relación de las dimensiones de satisfacción laboral y las de Engagement en una empresa transportista de Estados Unidos. Se utilizaron los cuestionarios de satisfacción laboral S20/23 y UWES-17 para la variable Engagement; con una muestra de 85 colaboradores, buscando conocer la relación entre las dimensiones de: vigor, dedicación y absorción con las de satisfacción laboral. Finalmente, los resultados obtenidos a través de la correlación de Spearman indicaron una correlación significativa, aunque negativa ($Rho = -0,30$; $p < 0,001$), sugiriendo que existen otros factores predominantes en la satisfacción laboral que no están completamente alineados con las dimensiones específicas de Engagement. Como recomendación, sugirieron la implementación de estrategias adicionales para abordar las tensiones existentes entre los colaboradores y los altos mandos (empleadores), con el objetivo de impactar positivamente en los niveles de compromiso laboral.

Por otro lado, Ofei-Doodoo et al. (2020) en su artículo, tuvo como finalidad: determinar las agrupaciones existentes entre compromiso laboral, satisfacción y las rotaciones laborales entre el personal administrativo en residencia de medicina familiar. Se aplicó una encuesta de corte transversal a una muestra de 511 gerentes administrativos; para lograr analizar la base de datos, trabajaron con la escala de engagement de Utrecht y la escala de Boshoff y Allen; estadísticamente usaron la descriptiva, pruebas de chi-cuadrado, la correlación de Pearson, trabajos de contingencia y los análisis de regresión jerárquica todo ello para obtener un análisis profundo de los datos. Finalmente, los resultados arrojaron que el 70% brindaron respuestas positivas con una correlación de ($Rho = 0.513$; $p < 0.001$) según Spearman. Concluyendo, una relación significativa entre el compromiso laboral y satisfacción laboral.

Reza, et al. (2019) en su artículo realizado en Estados Unidos se enfocó en analizar qué factores están implicados en las ventas de productos de primera necesidad; con un enfoque cuantitativo-correlacional donde las variables no fueron manipuladas, a su vez los datos recolectados fueron de manera longitudinal. Con una muestra de 1482 colaboradores en ventas, se evaluaron variables como satisfacción laboral, Engagement organizacional, conflictos laborales, abandono de trabajo, rotación de personal, liderazgo, edad, género; para ello se diseñó un instrumento especialmente para ello. Para la obtención de resultados mediante el análisis factorial confirmatorio, se evidenció una validez alta de las variables; concluyendo que el aumento de las ventas está asociado a los factores ya expuestos, que no depende de cómo el trabajador se desenvuelva o la satisfacción que pueda emitir; sino por las causas que caracterizan a la empresa.

Finalmente, Yang et al. (2018) su estudio tuvo como objetivo general; evaluar el nivel de relación de la identidad profesional, de compromiso laboral con satisfacción laboral, donde un trabajador abandone su empleo voluntariamente; aplicando una encuesta con respuesta de tipo Likert en una población con 2426 inspectores, donde aplicaron el Bootstrap de sesgo para obtener los resultados necesarios los cuales arrojaron que la identidad profesional se relaciona favorablemente con la satisfacción laboral con un

valor de ($r = 0,68$; $p < 0,001$), seguido de compromiso laboral de ($r = 0,62$; $p < 0,001$); en cuanto a los niveles se obtuvo que el 11,3% demanda un alto intento de rotación. Concluyendo, que la satisfacción se relaciona negativamente en la intención de rotación con un valor de ($r = -0,38$; $p < 0,001$) de igual forma con el compromiso laboral en relación con la rotación de personal con un valor de ($r = -0,13$; $p < 0,001$).

En cuanto a nivel nacional, Arias et al. (2020), realizó una investigación en Arequipa siendo su objetivo principal: determinar la relación entre Engagement y la inteligencia emocional; con un enfoque no experimental-correlacional. Teniendo como muestra a 246 estudiantes de secundaria; dentro de los cuestionarios se utilizó la prueba (EQI Bar-On y el UWS-9). Los resultados arrojaron que la variable de inteligencia emocional obtuvo un valor de $r = 0,356$ en cuanto a la motivación, relaciones interpersonales y adaptabilidad en cuanto a mujeres con una cantidad de 120; en cuanto a la variable de Engagement se obtuvo un valor de $r = 0,367$ lo cual se logra evidenciar que existe una leve relación de estas en grupo de mujeres. En cuanto a los resultados arrojados en el grupo de varones con una cantidad de 68, el valor obtenido en inteligencia emocional fue de: $r = -0,232$; en cuanto a Engagement se obtuvo un valor de $r = 0,202$ evidenciando una no relación entre las variables. Llegando a la conclusión, que existen otros factores predominantes que motivan a mantener un adecuado compromiso en sus estudios.

En su estudio Alayo y García (2018), buscaron caracterizar el nivel de Engagement, sus principales determinantes y su relación con la permanencia en jóvenes de (18) y adulto entre (30) años en una entidad de comida rápida; de tipo correlacional-mixto siendo multi metódico, con un método cuantitativos y cualitativos. La población fue conformada por 50 jóvenes y 50 adultos los cuales actualmente vienen laborando en cuatro locales de la misma empresa; utilizaron la encuesta y los cuestionarios de UWES-17 Y Gallup 12 como recolección de datos. Dentro de los resultados obtenidos se manifestó que los factores que se utilizaron para postular al puesto no fueron los factores más relevantes actualmente y lo que más llamó la atención fue que no generaron un nivel alto de Engagement en el personal.

Por otro lado, Faya et al. (2018), siendo su objetivo principal: establecer la relación de autonomía de trabajo y satisfacción laboral; siendo su estudio no experimental de tipo transversal, aplicada de manera grupal con una muestra de 122 trabajadores de dicha empresa. Asimismo, se utilizaron dos instrumentos con una escala de tipo Likert. Los resultados evidenciaron una relación moderada significativa con un valor de $Rho=0,651$ y $0,626$ con una significancia bilateral igual a $(0,000; p < ,05)$. Concluyendo, un alto nivel de satisfacción laboral entre ambos sexos, por lo que se manifiesta que, a mayor independencia laboral, mayor será la autonomía.

En cuanto al nivel local, Roque (2019) realizó un estudio enfocado en “medir el grado de satisfacción laboral y la relación entre compromiso organizacional en una I.E. del distrito de Huaraz”; siendo descriptiva-correlacional de diseño no experimental-transaccional. Participaron como muestra 13 trabajadores del área administrativa y 12 docentes del nivel secundario, la técnica utilizada fue la encuesta y dos cuestionarios de tipo Likert de 32 ítems para la recolección de datos. Como resultados se encontró, que existe una relación significativa entre ambas variables con un valor de $(r=0,905)$; con un nivel de significancia de $(p=0,000; p < ,05)$ teniendo una correlación positiva. Asimismo, se llegó a la conclusión que a mayor satisfacción y compromiso por parte de su personal mayor será la motivación y desempeño laboral, evidenciándose una identidad y afecto por la institución.

Asimismo, Alvarado (2019) realizó una investigación donde su objetivo principal fue, establecer la relación entre satisfacción laboral y Engagement en un centro educativo de Trujillo; con un estudio correlacional - no experimental de corte transversal. Los instrumentos utilizados, fue un test adaptado para medir los niveles del compromiso laboral y el instrumento de UWES con una escala de tipo Likert; participaron 56 colaboradores como muestra del área administrativa. Dentro de los resultados obtenidos se logró evidenciar, mediante el coeficiente de Spearman una no correlación entre ambas variables con un nivel de significancia de $(rho=0,179; p=0,187>0,05)$ y dentro de los niveles se encontró un nivel bajo con un 45% para satisfacción laboral, mientras que para compromiso laboral su nivel fue de 88%

considerándose un nivel muy bajo; un nivel de 10% considerado como bajo y un 2% como promedio. Concluyendo, que los factores que contribuyen a la satisfacción laboral no necesariamente se traducen en un nivel correspondiente de compromiso laboral. De hecho, los hallazgos indican que prevalece un nivel generalmente bajo de compromiso en el entorno laboral, lo que sugiere que ningún empleado muestra un compromiso significativo con sus responsabilidades laborales.

Finalmente, Quispe y Paucar (2020) realizaron un artículo científico donde basaron en la covarianza entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral en una universidad peruana pública. Siendo su estudio explicativo secuencial de enfoque mixto; constituida por 269 personal administrativo como muestra, como instrumentos, los instrumentos utilizados para satisfacción por el trabajo fue el de Al-Rubaish; con una encuesta semiestructurada. Dentro de los resultados se evidenció una covarianza entre ambas variables con una agrupación directa, siendo los factores determinantes en dicha correlación la motivación y el compromiso continuo; llegando a la conclusión que ha mayor satisfacción laboral, mayor será su compromiso laboral.

En cuanto a las bases teóricas, mediante la literatura se evidencia que existen diferentes autores que conceptualizan y definen el Engagement y satisfacción laboral tales como:

En cuanto a la variable uno, la teoría del modelo de Meyer y Allen (1991) quienes planearon dos grandes propuestas tradicionales en la investigación del compromiso actitudinal y comportamental; definiendo a la primera como un análisis que realiza el trabajador en base a la relación que existe con la organización donde labora; en cuanto al segundo concepto, es el tiempo en que el trabajador analiza la posibilidad de quedarse por un largo periodo en la empresa, por el cual puede generar frustración por el estancamiento y crecimiento profesional de sí mismo.

Según, Quintanilla et al. (2015) refiere que estas dos características están enfocadas al análisis profundo que realiza el colaborador en base a su entorno; reconociendo que la realidad viene a ser uno de los factores fundamentales e indispensables respecto a los conocimientos sociales.

Conceptualizando así que, el compromiso viene a ser la manera en la que un colaborador logra relacionarse con su entorno laboral, teniendo en cuenta que sus valores sean adecuados con los de la empresa; a su vez corren el riesgo de no poder hacer línea de carrera o no crecer profesionalmente enfrentando la realidad, según (Meyer y Allen, 1991).

Asimismo, Kahn (1990) define al Engagement como, una energía focalizada en alcanzar los propósitos y objetivos de una organización, donde los trabajadores están vinculados física, cognitiva y emocionalmente con las actividades que ejecutan en sus centros laborales. A su vez, se describe como un estado emocional favorable y satisfactorio orientado hacia las tareas laborales, donde se caracteriza por (vigor, dedicación y absorción) donde la condición temporal del compromiso laboral viene a ser emocionalmente cognitivo-afectivo (Schaufeli y Bakker, 2003).

Schaufeli (1999), refiere que el compromiso laboral actúa como lo contrario al síndrome de burnout en el trabajo, que se manifiesta a través de signos de cansancio físico, mental, ansiedad y depresión afectando el estado anímico y motivacional del personal. Por otro lado, Meynaar et. Al (2020) refiere que mediante la crisis mundial que se dio en el año 2020, los intensivistas holandeses manifestaron indicadores de cansancio influyentes inversamente con el compromiso laboral relacionada a la psicología positiva definiéndolo como un estado positivo lo cual está más ligado con el esfuerzo, entusiasmo y midiendo los niveles de pasión y energía en relación con su ambiente laboral.

Para, Meyer y Allen (1991) mediante diversas investigaciones plasman lo siguiente: existe tres componentes teóricos importantes en el compromiso organizacional, el primer componente afectivo, está enfocado a los lazos emocionales; donde predomina el apego al notar las necesidades de satisfacción, haciendo referencia a la pirámide de necesidades de Abraham Maslow; dentro del segundo componente predomina el apego material que se conserva con la organización; finalmente el tercer componente está enfocado a la experiencia del trabajador y grado de pertenencia para con la empresa.

Por otro lado, Bakker y Leiter (2010) muestran en el modelo Job Demand Resources (JD-R) donde el compromiso laboral y personal debe

estar direccionado al aspecto psicológico, social y organizacional con el objetivo de logra reducir las demandas laborales.

Schaufeli, et al. (2002) Indicaron que el compromiso laboral, son condiciones favorables compuesta física, emocional y congénitamente lo cual está enfocada en tres componente: (vigor, dedicación y absorción) desde esta definición ambos autores elaboraron y confirmaron la validez del formulario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) donde utilizaron tres escalas para su medición, conformado por las dimensiones de vigor, dedicación y absorción constituido en primera instancia por 24 ítems; donde más adelante se validó con 17,15 y 9 ítems y después de diversas pruebas psicométricas quedo establecida definitivamente con 17 ítems.

A su vez, es importante definir de manera conceptual cada dimensión de la variable en estudio. Vigor; caracterizada por una dedicación absoluta hacia el trabajo la cual demanda de un gran esfuerzo y perseverancia hacia las dificultades que se presenten en entorno laboral (Schaufeli y Bakker, 2003). A su vez, Carrasco et al. (2010) refiere que la dedicación; caracterizada por su implicancia en el entorno laboral, donde se evidencia altos niveles de entusiasmo, orgullo e inspiración envuelto por sentimientos de reto e importancia. Finalmente, absorción es caracterizada por la felicidad inmersa del trabajador hacia sus actividades, es aquí donde el tiempo se convierte en una etapa de disfrute y autorrealización que hace que el personal le haga difícil desvincularse de sus labores por un periodo largo según, (Schaufeli y Bakker, 2003).

Además, considerando la segunda variable de satisfacción laboral, Palma (1999) lo teoriza como la disposición fundamental para el trabajo donde se centra en los valores, actitudes y creencia que se crece a partir de sus experiencias laborales de cada colaborador. Asimismo, la satisfacción viene hacer una teoría de la discrepancia donde el estado anímico es beneficioso en la labor propia, logrando los propósitos y metas de la empresa dependerá de gran medida de la presión laboral que el empleado experimente en sus funciones, lo cual se reflejará en su nivel de satisfacción o insatisfacción según, (Chiavenato, 2009).

Maslow, (1943) en su teoría sobre las necesidades básicas para una buena satisfacción, manifiesta 5 tipos muy importantes para una buena autorrealización siendo las siguientes; la seguridad, las filosofías, afiliación, estima y autorrealización donde los colaboradores van en búsqueda de su felicidad mientras van cumpliendo cada deseo de lograr y alcanzar algo.

En la teoría de Herzberg et al. (1968, Citado por Palma, 2006) sobre Higiene-Motivacional refieren que la satisfacción laboral se basa en los nexos de higiene siendo los siguientes indicadores los más relevantes; los ambientes laborales, condiciones físicas, contexto, normas de la empresa, unión entre el personal y las remuneraciones. Evidenciando que la relación de estos factores no aumenta la satisfacción, pero su sola existencia lo mantiene estable; sin embargo, la ausencia de ellos causaría insatisfacción en el personal.

Para, Palma (2006) la satisfacción laboral viene hacer la preparación que todo trabajador evidencia al realizar sus labores, donde los factores más importantes son los siguientes; condiciones físicas, los materiales, utilidades y los beneficios los cuales cumplen un papel muy importante dentro de toda organización pues vienen a ser grandes estímulos económicos que todo trabajador debe recibir.

Por otro lado, McClelland (1987) en su teoría nos enseña el poder de controlar y enseñar a los trabajadores hacer grandes líderes o jefes de un equipo de trabajo beneficiando directamente a la organización, la teoría muestra 3 factores relevantes siendo necesidades fundamentales para los colaboradores. El primer factor se centra en la relación del trabajador y la entidad donde se enfoca en el trato y la lealtad que brinda tanto el personal como la entidad, donde la eficacia es el pilar para ambos; el segundo factor, se centra en las expectativas del colaborador donde la entidad retribuye sus logros o castigo hacia su persona; finalmente está el tercer factor, centrada en las necesidades del logro de metas y objetivos; aquí se muestra la capacidad de tolerancia, afiliación y la colaboración de equipo completo de la organización.

Por último, se exponen las dimensiones de la variable en estudio para la cual Palma (1999), creo la escala SL-SPC con 7 factores importantes dentro de ellos esta; las condiciones físicas o materiales, relacionadas al ambiente e

infraestructura laboral donde realiza sus labores el personal en la organización; beneficios laborales o remuneraciones, vinculada a los incentivos económicos o el nivel de complacencia que brinde la organización a su personal por el esfuerzo y dedicación; políticas administrativas, relacionada a las normas o reglas de las entidades enfocada a mejorar la relación laboral del trabajador; relaciones sociales, vinculada a las relaciones intrapersonales con los demás trabajadores con quienes se relaciona directamente en sus centros laborales; desarrollo personal, relacionada a las oportunidades profesionales de crecimiento laboral que tienen en su trabajo para alcanzar la autorrealización; desempeño de tareas, vinculada a la valoración con la que el trabajador se relaciona en sus actividades cotidianas en la entidad; relación con la autoridad, se basa en la relación directa o lazos que vinculan al trabajador con sus altos mandos en su centro laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

En este estudio, se empleó la metodología cuantitativa, de naturaleza aplicada con un enfoque dirigido a la resolución de problemas y la recopilación de datos ya adquiridos (Ortega, 2017). A su vez, es de un enfoque cuantitativo, pues se formuló una hipótesis y la recopilación de datos a través de la medición numérica y el análisis estadístico estableciendo teorías y modelos de conductas (Hernández et al., 2018).

3.1.2. Diseño de investigación:

Este estudio, presenta un diseño no experimental y de naturaleza transversal, ya que su metodología no posibilita la manipulación o control de las variables en investigación. Asimismo, los diseños descriptivo correlacional describen las cualidades y características de las variables y se intenta conocer y medir el nivel de relación que existe entre ellas en un mismo tiempo y espacio según, (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Si bien es cierto, las variables vienen hacer constructos teóricos e hipotéticos donde se pueden medir oscilando y comportándose de una manera determinada ante un estímulo. A su vez, se asocia con otras variables siendo de su misma categoría donde presenta una propiedad asociativa, donde en este estudio se consideran las variables ya mencionadas según (Fernández et al., 2014).

V1: Engagement

Definición conceptual: está enfocado a un estado mental positivo, relacionada energéticamente a las funciones o actividades laborales vinculadas a las tres dimensiones: Vigor, dedicación y absorción (Schaufeli y Bakker, 2011).

Definición operacional: en este estudio, la variable será medida con UWES-17 creada en Holanda, consta de tres dimensiones siendo la primera; el vigor vinculado a la voluntad y persistencia al trabajo aun cuando se presenten diversas dificultades; dentro de la segunda esta la dedicación, relacionada al trabajo, inspiración, orgullo, respeto y entusiasmo; finalmente, está la absorción

que se vincula a la concentración y felicidad del trabajador con sus actividades donde a la vez puede experimentar desagrado por abandonar su trabajo según, (Schaufeli y Bakker, 2003).

Indicadores: la primera dimensión, cuenta con 6 indicadores (energía en el trabajo, vigor, predisposición, tiempo, persistencia y trabajo sobre adversidad); la segunda dimensión, cuenta con 5 indicadores (motivación en el trabajo, entusiasmo, inspiración, orgulloso y trabajo retador) la tercera dimensión, cuenta con 6 indicadores (disfrute en el trabajo, concentración, felicidad, inmerso, fluidez y conexión con el trabajo).

V2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: definida como la predisposición que manifiesta el trabajador en sus actividades que realiza a diario en su centro laboral (Palma, 2006).

Definición operacional: esta variable en estudio fue evaluada con SL-SPC por Palma, S. (1999) quien genero 7 factores muy importantes para poder medir la variable en estudio siendo la primera: las condiciones físicas o materiales, relacionadas al ambiente e infraestructura; la segunda vinculada a los beneficios laborales o remuneraciones, donde los incentivos económicos son el factor clave en una organización; la tercera basada en las políticas administrativas, relacionada a las normas o reglas de las entidades; la cuarta se basa en las relaciones sociales; la quinta es el desarrollo personal, relacionada a las oportunidad profesionales de crecimiento laboral de todo trabajador; la sexta es la ejecución de labores, asociada a la apreciación con la cual el empleado se conecta; por ultimo las relaciones con la autoridad, vinculada al trabajador con sus altos mandos en su centro laboral.

Indicadores: el primer factor cuenta con 3 indicadores (distribución física del área de trabajo, comodidad e infraestructura); en el segundo factor, encontramos dos medidas (grado de complacencia el incentivo económico y nivel de aceptación); el tercero cuenta con tres medidas o indicadores (cumplimiento de las normas, reconocimiento y conformidad con los horarios); El cuarto factor incluye dos medidas (nivel de interconexión y entorno laboral adecuado); el quinto factor, posee dos medidas (oportunidades para llevar a cabo actividades significativas y nivel de autorrealización); el sexto factor tiene

una medida (aprecio por las tareas asignadas) y el último factor tiene tres medidas (relaciones con los superiores, aprecio de los superiores por las actividades y grado de interacción con los supervisores).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población es conocida como el núcleo total del universo donde existen individuos, elementos o sujetos de los cuales se pretende investigar, los cuales comparten cualidades y características muy semejantes siendo consideradas como tales (Ñaupá et al., 2018). Por lo cual, se consideró para este estudio una población conformada por 221 trabajadores del área administrativo, dedicada al contrato de proveedores ajenos a la organización.

Criterios de inclusión

Se considerará a trabajadores de dicha empresa que estén contratados, se consideraran entre las edades de 22 en adelante y de ambos sexos.

Criterios de exclusión

Personal administrativo que no esté contratado (practicantes); a su vez, personal que no esté de acuerdo en participar en esta investigación y que no cuenten con internet. Participantes que cumplan con el tiempo de llenado en ambos cuestionarios, lo cual corresponde entre 10 a 15 minutos.

Muestra

Sánchez et al. (2018) refiere que la muestra es un sub conjunto de la población donde se debe tener las mismas peculiaridades, utilizando adecuados criterios específicos para su elección. Asimismo, para esta investigación se ha considerado como muestra a toda la población pues se tuvo acceso a todos, siendo establecida como un mismo conglomerado a investigar (Supo, 2018). Asimismo, La muestra estuvo constituida por 221 adultos peruanos con una edad entre los 22 y 46 años ($M = 32.58$, $DE = 6.065$). Como se aprecia en la siguiente tabla, la mayoría de los participantes fueron mujeres (80.54 %), con lugar de residencia Lima (76.47 %), en el área de Talento Humano (78.28%) y cuyo grado de instrucción es Pregrado (96.38%).

Características de la muestra (N=221)

Frecuencias para Sexo	<i>f</i>	%
<i>Sexo</i>		
Hombre	43	19.46
Mujer	178	80.54
<i>Lugar de residencia</i>		
Callao	52	20.53
Lima	169	76.47
<i>Área</i>		
Comercial	48	21.72
Talento Humano	173	78.28
<i>Grado de instrucción</i>		
Maestría	8	3.62
Pregrado	213	96.38

Nota. N = Tamaño de muestra, f = cantidad, % = porcentaje

Por último, se aplicó el muestreo no aleatorio, centrado en la inclusión en el anexo de la participación en el estudio y los criterios de inclusión. (Ventura, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se entiende como técnica de recolección de datos a la actividad, que permite confirmar la problemática planteada en dirección a las variables en investigación. Asimismo, para este estudio se tomará como técnica la encuesta, siendo conceptualizada como el procedimiento esquemático que permite alcanza la información de manera pertinente, de forma virtual mediante la herramienta de Google forms, de un fragmento representativo de la población a investigar mediante preguntas trazadas en relación a un planteamiento teórico, en base al Engagement y satisfacción laboral, según (Useche, 2019).

Instrumentos

Se utilizó como técnica la encuesta, conceptualizada como un método descriptivo donde se logra alcanzar o detectar “ideas, hábitos, necesidades o preferencias”, según (Torres, et. al., 2019).

Para la primera variable, se hará uso el cuestionario de Utrecht Work Engagement scale UWES- 17 creada y adaptada en Holanda, por los investigadores Schaufeli y Bakker (2001) siendo evaluados psicométricamente en dos grupos de trabajadores y estudiantes siendo consideradas como muestra, donde fueron descartados 7 ítems quedando solo 17 ítems, considerada la tercera adaptación realizada por los mismos autores con una validez de 0.65 y una consistencia Interna mediante el Alpha de Cronbach de 0.93. Cabe resaltar, que estos mismos instrumentos fueron adaptados en el Perú por los investigadores Acuña y More (2019), los cuales serán utilizados en este estudio. A su vez, cuentan con una validez de 0.40 y 0.71 y una confiabilidad de 0.70 y 0.89 según el alfa de Cronbach. Asimismo, dicho formulario tiene 17 ítems distribuida en 3 dimensiones: vigor, conformada por 6 ítems; dedicación, 6 ítems y absorción, con 5 ítems, cada uno con una respuesta de escala tipo Likert que van desde (1) nunca, (2) casi nunca, (3) algunas veces, (4) bastante veces, (5) casi siempre, (6) siempre. Cuenta con un tiempo límite de 15 a 20 minutos.

Para la segunda variable, se utilizará el cuestionario SL SPC en español creada y adaptada en el Perú por la investigadora Sonia (1999), cuenta con dos versiones adaptadas por la misma autora, se hará uso la primera versión el que consta de 36 ítems y 7 dimensiones o factores, a su vez cuenta con una validez de 0.794 según la V de aiken y una confiabilidad de 0.75 analizada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El primer factor sobre condiciones laborales está constituida por 5 ítems, el segundo factor sobre beneficios laborales o remunerativos cuenta con 4 ítems, para el tercer factor sobre políticas administrativas consta de 5 ítems, el cuarto factor sobre relaciones interpersonales cuenta con 4 ítems, el quinto factor sobre desarrollo personal consta de 6 ítems, el sexto factor sobre desempeño de tareas conformada por 6 ítems y finalmente el séptimo factor sobre relación con la autoridad consta de 6 ítems. Además, los valores asignados están en consonancia con la escala Likert, donde (1) representa totalmente de acuerdo; (2) denota acuerdo; (3) indica indecisión; (4) refleja desacuerdo; y (5) representa total desacuerdo, con un tiempo límite de 15 a 20 minutos, dirigido a profesionales y trabajadores desde la edad de 18 en adelante. Cabe resaltar que existen diversos ítems que

fueron trabajados a la inversa, siendo los siguientes: de la segunda dimensión son 2 y 7; de la tercera dimensión: el 8, 15, 17, 23, 33; de la cuarta dimensión son: 21 ítem 16; en la sexta dimensión son los ítems: 19 y 26 y de la séptima dimensión: es el ítem 31.

Validez

Dentro de la validez de contenido de los cuestionarios, para identificar su claridad, pertinencia y relevancia de los ítems, se solicitará apoyo a cuatro evaluadores especializados con las habilidades y conocimientos específicos en el tema de investigación, mediante una ficha de estimación. Asimismo, se empleará el coeficiente V de Aiken para establecer la relevancia de los cuestionarios, teniendo en cuenta que los valores cercanos a 1 son aceptables en base a concordancia y validez de contenido son excelentes.

Por ello, para el instrumento de Engagement y el de satisfacción laboral se obtuvo un coeficiente mediante la V de Aiken superiores a .90, 95% y 99% de confianza le corresponde 1.65, 1.96 y 2.58 respectivamente lo cual evidenciando que los ítems cuentan con una validez de contenido alta, arrojando un nivel de concordancia y pertinencia excelentes (véase, anexo 09). Asimismo, una revisión previa a la realización del análisis estadístico del contenido de los ítems hecha por los jueces expertos, ayudara a reducir la varianza irrelevante del constructo; a su vez un cuestionario es válido siempre y cuando cuente con la validez basada en la estructura interna o de contenido siendo válidos para medir lo que se desea medir, según (ventura, 2019).

Valores de la validez de contenido

<i>min</i>	1	
<i>max</i>	4	
<i>k</i>	3	
<i>n</i>	4	
<i>sig</i>	1,96	90%

Confiabilidad

Con el propósito de evaluar la confiabilidad de los cuestionarios, se llevó a cabo una prueba preliminar y la medida de los resultados se realizó mediante

el coeficiente Alfa de Cronbach (véase en el anexo, 10). Esta prueba estadística sigue siendo ampliamente utilizada para evaluar la confiabilidad, especialmente en situaciones donde las respuestas a los cuestionarios se registran en una escala tipo Likert. Asimismo, se debe tener en cuenta que los valores de fiabilidad deben ser superiores a .85 considerados en un nivel excelente.

Para lograr definir la confiabilidad se usó la siguiente fórmula del coeficiente del alfa de Cronbach:

En los análisis iniciales de la muestra, la confiabilidad Alfa (α) del cuestionario de Compromiso del personal administrativo fue de 0.929, mientras que para el cuestionario de Satisfacción laboral fue de 0.944. Concluyendo, que dichos instrumentos tienen una fiabilidad con un grado excelente lo cual evidencia que al ser reaplicados en muestras similares dichos resultados serán confiables. Asimismo, se consideraron las evaluaciones de McDonald, (1999) quien refiere que el coeficiente omega para que sus valores sean fiables deben estar entre .70 y .90. Por lo cual, al aplicar esta metodología los valores que se obtuvieron para Engagement ω fue de =0.93 y para satisfacción fueron de 0.94. Por ello, tanto para el ω como para el α , superan el valor es de 0.90 lo que implica que la confiabilidad de cada ítem es aceptable. Por ello, los coeficientes encontrados, tanto para el ω como para la α , superan el valor de 0.9 lo que implica que la confiabilidad de cada ítem es aceptable. (Véase, anexo11).

En cuanto a la fiabilidad de las dimensiones de Engagement, se observó una confiabilidad de 0.855 para la dimensión de vigor según el coeficiente alfa de Cronbach, y de 0.865 según McDonald, lo cual indica una buena confiabilidad en estas dimensiones. En lo que respecta a la dedicación, tanto los valores de α como ω fueron de 0.883 y 0.884, respectivamente, siendo considerados aceptables. Finalmente, para la dimensión de absorción, los valores de α y ω fueron de 0.791 y 0.800, respectivamente, indicando una buena confiabilidad en esta área (véase anexo, 11).

En relación con la confiabilidad de las dimensiones de satisfacción laboral, se observan resultados alentadores. En la primera dimensión, los coeficientes α y ω arrojaron valores de 0.8266 y 0.8035, respectivamente, categorizándose como buenos. La segunda dimensión mostró valores de α

0.8431 y ω 0.8455, considerados aceptables. En la tercera dimensión, los coeficientes fueron de 0.7877 y 0.7521, clasificándose como buenos. Para la cuarta dimensión, los valores de 0.9820 y 0.9847 fueron excelentes según Cronbach y Omega. En la quinta dimensión, tanto los valores de α (0.8946) como de ω (0.8397) fueron aceptables. En la sexta dimensión, los coeficientes alcanzaron 0.8344 y 0.8260, calificados como buenos. Finalmente, en la última dimensión, se obtuvieron valores de 0.8845 y 0.8305, también considerados buenos (véase anexo, 11).

3.5. Procedimientos de recolección de datos

Para este estudio, se cuantificó la realidad problemática seguido de ello se realizó, la revisión de los artículos, antecedentes y teorías vinculadas al tema contando con una evidencia empírica en cuanto a las relaciones de las variables. En segunda estancia, se realizó el contacto con los participantes que, libremente accedieron a formar parte de la prueba piloto y la muestra en base a los criterios de inclusión y exclusión que se establecieron previamente. Asimismo, se solicitaron todos los permisos de uso correspondiente de cada instrumento para la recopilación de información (véanse, anexo 5). Continuando con el proceso de este estudio, previo al contacto con la muestra, se solicitó una carta de presentación a la escuela de psicología de la Universidad Cesar Vallejo (véase, anexo, 4) requiriendo todos los permisos necesarios para el desarrollo de esta investigación.

Se plasmó la metodología en donde se muestra la población de estudio y las propiedades psicométricas de los cuestionarios, mediante la evaluación de la validez de contenido a través del juicio de expertos en el tema y la aplicación de la prueba piloto mediante la creación de la herramienta Google Forms el cual ayudó a conocer la fiabilidad de dichos instrumentos. Asimismo, se realizó una encuesta cualitativa para ambos instrumentos, con el objetivo de identificar mediante preguntas abiertas, respecto a la comprensión de las preguntas las opciones de respuesta (sí-no) algunas de las preguntas realizadas fueron: ¿está de acuerdo en participar de esta investigación? O ¿conoce el significado de Engagement y satisfacción laboral y su papel fundamental en las organizaciones?, etc. Estas preguntas nos ayudaron a

obtener su consentimiento informado y brindar la información adecuada de estas variables.

Por otro lado, para la prueba piloto procedimos con la difusión mediante el aplicativo WhatsApp y QR. Finalmente, se aplicó los instrumentos a la muestra seleccionada el cual ayudará más adelante a escenificar y discutir los resultados obtenidos, estableciendo conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Rendón et al. (2016) indica que para toda investigación se debe hacer uso del método cuantitativo, pues mediante la estadística inferencial y descriptiva se intenta comparar las relaciones entre ambas variables de análisis (relación entre Engagement y satisfacción laboral) siendo esa nuestra investigación. Asimismo, se realizará la revisión de datos mediante el programa estadístico SPSS V.27 en inglés (Statistical Package for Social Sciences).

A su vez, en el programa Excel se procesará la base de datos, para establecer los sesgos, los cuales serán codificados de acuerdo con la naturaleza de los cuestionarios. Asimismo, la estadística descriptiva se conceptualiza como el medio para el análisis de ambas variables, lo cual describirá los valores de los datos o puntuaciones en base a la presentación numérica (Hernández, et Al, 2014).

En cuanto a la correlación, su propósito es evaluar la dirección y la intensidad de la relación entre las variables numéricas. Asimismo, se aplicará la prueba de normalidad inferencial Kolmogorov Smirnov o Shapiro Wilk los cuales ayudaran a identificar si los datos establecidos cuentan o no con una distribución paramétrica o no paramétrica. Cabe resaltar, que si la distribución de los datos se ajustara a una curva no normal, se utilizaría al estadístico no paramétrico de Spearman quien indica, que si la correlación del p valor fuese ($p < 0.05$) se analizaría por el coeficiente de Spearman (ρ), y si los datos se ajustaran a una curva normal, se utilizaría al estadístico paramétrico Pearson, donde si el p valor fuese ($p > 0.05$) convendría trabajar con el coeficiente de Pearson (r) ya sea para obtener las correlaciones o el nivel de significancia.

Es fundamental tener en cuenta que, una correlación directa en estadística implica que dos variables tienden a aumentar o disminuir juntas en

una relación positiva, y esto se refleja en un coeficiente de correlación de Pearson positivo tal cual se ha establecido. Asimismo, cuando hablamos de una correlación negativa hace referencia a una relación en la que dos variables cambian en direcciones opuestas. Es decir, si una variable aumenta, la otra variable tiende a disminuir, y viceversa.

Ronald (2014), refiere que existe 3 formas de medir el tamaño de efecto, donde los valores otorgados para el primero TE es de 0.03; es cual es considera despreciable; el segundo con un TE con un valor de 0.17, considerado pequeño y finalmente el tercer TE con un valor de 0.33, considerado como mediano, enfocados a los criterios de Cohen (1992), quien define que el tamaño de efecto es un método de cuantificar la diferencia entre las variables donde el p valor indica si existe o no una discrepancia estadística significativa entre ambas variables; existen 3 formas de medir el TE, el primero es considerado pequeño con un valor de $\geq 0,2$ y $0,3$; el segundo es mediano con un valor de ≥ 0.5 y el tercero considerado grande con un valor de ≥ 0.8 . En conclusión, al obtener los resultados, se exhibieron a través de tablas, proporcionando una descripción cualitativa y discutiendo los hallazgos en relación con los fundamentos teóricos o estudios previos.

3.7. Aspectos éticos

Se siguieron las pautas éticas establecidas en el Código de Ética del Psicólogo Peruano (2017) y las de la American Psychological Association (APA), asegurando el respeto y la privacidad de los participantes y cumpliendo con las normas de redacción de la séptima edición de las normas APA. Además, el primer valor ético a considerar es el de beneficencia, priorizando el bienestar de los participantes sin causarles daño, ayudando a reducir el más mínimo riesgo para los participantes, contando con el mayor número de beneficios para sí mismos, a su vez nadie fue obligado o cuestionado al momento de responder o llenar los instrumentos, Por consiguiente, se observó y cumplió con lo establecido en el artículo 25 del código ético del Colegio de Psicólogos del Perú.

Asimismo, se considerará el principio de confidencialidad el cual mantendrá la honestidad de la ética, implicando a que la información obtenida sea de total confianza, tomando precauciones con la recolección de toda información, considerando toda norma institucional, profesional y científica que limitan la difusión de la misma. Para el tercer principio ético, se consideró el uso del consentimiento informado (véase en el anexo, 8), esto permitirá obtener el permiso por parte del gerente de la entidad, siguiendo el procedimiento correspondiente para aplicar los instrumentos todo esto establecido en el artículo 24 del código de ética del colegio de psicólogos del Perú, cumpliendo con los criterios plasmados por el diseño de investigación cuantitativa brindados por la (Universidad Cesar Vallejo), respetando toda autoría de las fuentes bibliográficas y citando a los autores originales.

IV. RESULTADOS

Primer objetivo: Analizar la relación entre las variables Engagement y satisfacción laboral.

Examen de la normalidad

Para conocer si se aplicara una técnica estadística de enfoque paramétrica o no paramétrica en la contratación de hipótesis, se procedió a realizar el contraste de hipótesis de normalidad bivariada mediante la prueba estadística Shapiro-Wilk con el fin de determinar el cumplimiento de la distribución normal bivariada.

En la Tabla 1, se observa los resultados del contraste de hipótesis de normalidad bivariada de Shapiro-Wilk entre las variables de investigación engagement y satisfacción laboral. El valor de significancia estadística asociado al coeficiente de Shapiro-Wilk es inferior a 0.001 ($p < .001$), Por consiguiente, se cuenta con respaldo estadístico para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que las variables de investigación engagement y satisfacción laboral no presentan una distribución normal bivariada. Ante esta situación, se aplicará el coeficiente Rho - Spearman para analizar las correlaciones en la prueba de hipótesis.

Tabla 1.

Normalidad bivariada de Shapiro-Wilk entre las variables engagement y satisfacción laboral

	Shapiro-Wilk	p
Engagement - Satisfacción laboral	0.928	< .001

Nota: p = nivel de significancia estadística

En la Tabla 2, se observa los resultados de la prueba normalidad bivariada de Shapiro-Wilk entre la dimensión vigor y las dimensiones de satisfacción laboral. Para todos los casos se evidencia que la significancia estadística asociado al coeficiente de Shapiro-Wilk es menor a 0.001 ($p < .001$), por ello se rechaza la (H_0), evidenciando que la dimensión vigor y las dimensiones de la satisfacción laboral no tienen distribución normal bivariada. Por ello, se aplicará el coeficiente Rho para las correlaciones de la contratación de la hipótesis.

Tabla 2.

Normalidad bivariada de Shapiro-Wilk entre la dimensión vigor con las dimensiones de satisfacción laboral.

			Shapiro-Wilk	<i>p</i>
Vigor	-	(C. F. y/o Materiales)	0.905	< .001
Vigor	-	(B. L. y/o Remunerativo)	0.929	< .001
Vigor	-	(P. A)	0.906	< .001
Vigor	-	(R. S)	0.889	< .001
Vigor	-	(D. personal)	0.915	< .001
Vigor	-	(D. de Tareas)	0.906	< .001
Vigor	-	(R. con la Autoridad)	0.926	< .001

Nota: *p* = nivel de significancia estadística

En la Tabla 3, se observa que la normalidad bivariada de (Shapiro-Wilk) de la dimensión dedicación con las (D. S/L) evidencia la significancia estadística asociado al coeficiente de Shapiro-Wilk es inferior a 0.001 ($p < .001$), por ello se rechaza la (H_0), evidenciando que la dimensión dedicación y las dimensiones de la satisfacción laboral no tienen distribución normal bivariada. Por ello, se aplicará el coeficiente Rho para las correlaciones de la contratación de la hipótesis.

Tabla 3.

Normalidad bivariada de Shapiro-Wilk entre la dimensión dedicación con las dimensiones de satisfacción laboral.

			Shapiro-Wilk	<i>p</i>
Dedicación	-	(C. F. y/o Materiales)	0.917	< .001
Dedicación	-	(B. L. y/o Remunerativo)	0.959	< .001
Dedicación	-	(P. A)	0.906	< .001
Dedicación	-	(R. S)	0.939	< .001
Dedicación	-	(D. personal)	0.924	< .001
Dedicación	-	(D. de Tareas)	0.966	< .001
Dedicación	-	(R. con la Autoridad)	0.942	< .001

Nota: *p* = nivel de significancia estadística

En la Tabla 4, se observa que la normalidad bivariada de (Shapiro-Wilk) de la dimensión absorción con las (D. S/L) evidencia la significancia estadística asociado al coeficiente de Shapiro-Wilk es inferior a 0.001 ($p < .001$), por ello se rechaza la (H_0), evidenciando que la dimensión absorción y las dimensiones de la

satisfacción laboral no tienen (distribución normal bivariada). Por ello, se aplicará el coeficiente Rho para las correlaciones de la contratación de la hipótesis.

Tabla 4.

Normalidad bivariada de Shapiro-Wilk entre la dimensión de absorción con las dimensiones de satisfacción laboral.

			Shapiro-Wilk	<i>p</i>
Absorción	-	(C. F. /o Materiales)	0.913	< .001
Absorción	-	(B. L. y/o Remunerativo)	0.922	< .001
Absorción	-	(P. A)	0.888	< .001
Absorción	-	(R. S)	0.884	< .001
Absorción	-	(D. personal)	0.908	< .001
Absorción	-	(D. de Tareas)	0.909	< .001
Absorción	-	(R. con la Autoridad)	0.936	< .001

Análisis de niveles descriptivos de las variables engagement y Satisfacción laboral.

En relación con la Tabla 5, se presentan las clasificaciones descriptivas de la variable engagement, clasificadas en cinco niveles: (muy alto, alto, promedio, bajo y muy bajo). Se detallan las frecuencias de agrupamiento en cada una de estas categorías. Por consiguiente, se observa que el 93.7% de los evaluados exhiben niveles de engagement en el rango muy bajo, mientras que el 5.0% muestra niveles bajos y el 1.4% presenta niveles promedio. No se identificaron participantes con niveles de engagement alto o muy alto.

Tabla 5.

Nivel descriptivo de la variable Engagement.

<i>Engagement</i>	f	h%
Muy bajo	207	93.7
Bajo	11	5.0
Promedio	3	1.4
Alto	0	0.0
Muy alto	0	0.0
Total	221	100.0

En relación con la Tabla 6, se presentan las clasificaciones descriptivas de la variable satisfacción laboral, clasificadas en tres niveles: alto, indicando una

satisfacción laboral plena; parcial, denotando una satisfacción laboral intermedia; y bajo, señalando una insatisfacción laboral. Se detallan las frecuencias de agrupamiento en cada una de estas categorías. Se destaca que el 83.7% de los participantes muestra niveles bajos de satisfacción laboral, mientras que el 16.3% presenta una insatisfacción laboral parcial.

Tabla 6.

Nivel descriptivo de la variable Satisfacción laboral.

Satisfacción laboral.	f	h%
(Baja)	185	83.7
(Parcial insatisfacción laboral)	36	16.3
(Regular)	0	0.0
(Parcial satisfacción laboral)	0	0.0
(Alta)	0	0.0
(Total)	221	100.0

Análisis de la correlación

En la Tabla 7, se percibe la relación de las variables engagement y satisfacción laboral siendo directas y estadísticamente significativas ($p < .001$). De tamaño del efecto es moderado. A mayor engagement, mayor satisfacción laboral experimenta la persona.

Tabla 7.

Correlación de Spearman entre las variables Engagement y satisfacción laboral

Variables		Satisfacción laboral
Engagement	(Rho)	0.349
	p	< .001

Nota. p = nivel de significancia estadística

En la Tabla 8 se presentan las relaciones de la dimensión vigor y distintos aspectos de la satisfacción laboral. Se destaca la ausencia de una correlación estadísticamente significativa de la (D1: con D/T). Además, se nota una conexión opuesta de magnitud moderada, entre el vigor y las políticas administrativas, indicando que un aumento en el vigor se asocia con una disminución en estas políticas.

En contraste, las relaciones entre el vigor y las dimensiones de (relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad) son directas y muestran un efecto moderado: un incremento en el vigor se vincula con un aumento en estas dimensiones. En cuanto a la relación con (B.L y/o R.), se presenta de forma directa siendo el efecto pequeño. Es importante señalar que solo la relación de vigor y las (condiciones físicas y/o materiales) muestra una conexión directa con un tamaño de efecto grande.

Tabla 8.

Correlación entre la (dimensión vigor y las dimensiones de satisfacción laboral)

D: de satisfacción laboral		Vigor
(C. F. o Materiales)	(Rho)	0.452
	p	< .01
(B. L. o Remunerativo)	(Rho)	0.190
	p	< .01
(P. Administrativas)	(Rho)	-0.285
	p	< .01
(R. Sociales)	(Rho)	0.213
	p	< .01
(D. personal)	(Rho)	0.246
	p	< .01
(D. de Tareas)	(Rho)	0.078
	p	> .05
(R. con la Autoridad)	(Rho)	0.258
	p	< .01

Nota. p = nivel de significancia estadística

En la tabla 9 observamos el análisis de relación de la dimensión dedicación con las dimensiones analizadas de satisfacción laboral. Solo se evidencia asociación estadística significativa entre dedicación con “condiciones físicas y/o materiales y desarrollo personal” de tamaños de efecto pequeños, al incrementarse la dedicación en una persona tiende a incrementarse ambas dimensiones ya plasmadas. Estos resultados proporcionan una visión detallada de cómo la dimensión de vigor se relaciona con diversos aspectos de la satisfacción laboral, considerando estos vínculos en la comprensión integral del bienestar en el entorno laboral.

Tabla 9.*Correlación entre la (dedicación y las dimensiones de satisfacción laboral)*

D. de satisfacción laboral		Dedicación
(C. F. o Materiales)	(Rho)	0.193
	p	< .01
(B. L. o Remunerativo)	(Rho)	0.086
	p	> .05
(P. Administrativas)	(Rho)	-0.098
	p	> .05
(R. Sociales)	(Rho)	0.072
	p	> .05
(D. personal)	(Rho)	0.145
	p	< .05
(D. de Tareas)	(Rho)	-0.014
	p	> .05
(R. con la Autoridad)	(Rho)	0.111
	p	> .05

Nota. p = nivel de significancia estadística

La Tabla 10 presenta las correlaciones entre la dimensión de vigor y distintos aspectos de la satisfacción laboral. Se destaca la falta de la correlación estadísticamente significativa de la dimensión absorción con desempeño en tareas. A su vez, se observa una relación inversa de magnitud moderada entre la absorción con políticas administrativas, indicando que un aumento en la absorción se vincula con una disminución en estas políticas.

Por otro lado, las relaciones entre la absorción con: Condiciones Físicas y/o Materiales, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal y Relación con la Autoridad son directas y muestran un efecto cercano al grande. En cuanto a la relación con beneficios laborales y/o remunerativos, se presenta de forma directa siendo el efecto pequeño. Cabe señalar que solo la relación entre absorción y las condiciones físicas y/o materiales muestra conexión directa con un tamaño de efecto grande. Estos resultados proporcionan una comprensión detallada de cómo la dimensión de absorción se relaciona con diversas dimensiones de la satisfacción laboral, considerando estos vínculos para una evaluación completa del bienestar en el entorno laboral.

Tabla 10.*Correlación entre la absorción y las dimensiones de satisfacción laboral*

Dimensiones de satisfacción laboral		Absorción
(C. F. o Materiales)	(Rho)	0.429
	<i>p</i>	< .01
(B. L. o Remunerativo)	(Rho)	0.169
	<i>p</i>	< .05
(P. Administrativas)	(Rho)	-0.372
	<i>p</i>	< .01
(R. Sociales)	(Rho)	0.448
	<i>p</i>	< .01
(D. personal)	(Rho)	0.408
	<i>p</i>	< .01
(D. de Tareas)	(Rho)	0.002
	<i>p</i>	> .05
(R. con la Autoridad)	(Rho)	0.405
	<i>p</i>	< .01

Nota. p= nivel de significancia estadística

V. DISCUSIÓN

En este capítulo, se abordaron y analizaron críticamente los hallazgos obtenidos en este trabajo, con la finalidad de contribuciones significativas que estos aportan al campo organizacional. Asimismo, la interpretación detallada de los datos no solo busca revelar patrones de tendencias, sino también explorar las implicancias teóricas y prácticas que surgen de estos resultados.

Por ello, el compromiso y la satisfacción laboral son fundamentales en una organización pues se evidencia por su impacto crucial en el desempeño y el bienestar de los empleados. Estos aspectos son esenciales para cultivar un entorno laboral positivo que estimule la productividad, la retención de talento y el progreso profesional. Además, tanto el compromiso como la satisfacción laboral desempeñan un papel fundamental en la consolidación del trabajo en equipo, fomentando un sentido de pertenencia y motivación en la organización (Bakker y Leiter, 2010).

En cuanto al objetivo principal: los hallazgos evidenciaron que las correlaciones entre las variables son directas y estadísticamente significativas según Rho de Spearman, siendo el tamaño del efecto moderado con un valor de (Rho = .349; $p < .001$) entre engagement y satisfacción laboral. Concluyendo, que a mayor engagement, mayor satisfacción laboral experimenta la persona. Estos resultados se aproximan al de Ofei-Dodoo et al. (2020), quienes encontraron que el 70% de los participantes proporcionaron respuestas positivas, y se observó una correlación significativa (Rho= .513; $p < 0,001$) según la prueba de Spearman.

Por otro lado, Yang et al. (2018) se propusieron evaluar la relación entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral tendiendo como muestra a 2426 inspectores de empresas de comidas rápidas. Los resultados arrojaron una relación positiva y significativa entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral, con un valor de ($r = 0,62$; $p < 0,001$). Evidenciando, que la satisfacción laboral guarda una relación inversa y significativa con la intención de rotación, evidenciada por un valor de ($r = -0,38$; $p < 0,001$). Asimismo, se encontró una relación negativa, aunque más débil, entre el compromiso laboral y la rotación de personal, con un valor de ($r = -0,13$; $p < 0,001$). En relación con la magnitud del efecto según los hallazgos

presentados, Spearman considera que un efecto es pequeño cuando su valor es de (R o $\rho = 0.10$), mediano cuando es (R o $\rho = 0.30$) y grande cuando alcanza (R o $\rho = 0.50$). Clasificando los resultados de este trabajo como pequeños, ya que el valor obtenido ($\rho = 0.041$) revela una correlación entre las variables, pero se sitúa en la categoría de efecto pequeño según la escala propuesta por Spearman.

En cuanto a los resultados, en base a los niveles descriptivos se observa que las clasificaciones descriptivas de engagement, según cinco niveles: (muy alto, alto, promedio, bajo y muy bajo); detallan la distribución de frecuencias en sus respectivas categorías, se evidenció que el 93.7% de los participantes muestran niveles de engagement muy bajos, el 5.0% en la categoría baja, y el 1.4% en la categoría promedio, evidenciando que no hubo personal con nivel engagement alto y muy alto. Por su parte Alvarado (2019) obtuvo resultados similares, para compromiso laboral su nivel fue de 88% considerándose un nivel muy bajo; un nivel de 10% considerado como bajo y un 2% como promedio. Concluyendo, que los factores que contribuyen a la satisfacción laboral no necesariamente se traducen en un nivel correspondiente de compromiso laboral. De hecho, los hallazgos indican que prevalece un nivel generalmente bajo de compromiso en el entorno laboral, lo que sugiere que ningún empleado muestra un compromiso significativo con sus responsabilidades laborales.

Adicional a ello, Alayo y García (2018), sustentaron en sus resultados que los factores que se utilizaron para postular al puesto no fueron los factores más relevantes actualmente y lo que más llamó la atención fue que no generaron un nivel alto de Engagement plantean la necesidad de una evaluación más profunda de los elementos que inciden en la conexión entre el compromiso laboral, elaborando estrategias más específicas donde se fomente un mayor grado de compromiso entre los trabajadores.

En cuanto al segundo nivel descriptivo, se exponen las clasificaciones de la variable satisfacción laboral, divididas en tres niveles: alto (indicando una satisfacción plena), parcial (denotando una satisfacción intermedia) y bajo (señalando una insatisfacción). Se describen las frecuencias de agrupamiento en estas categorías. Notoriamente, el 83.7% de los participantes evidencia niveles bajos de satisfacción laboral, mientras que el 16.3% muestra una insatisfacción

laboral parcial. Desde un punto de vista psicológico, estos resultados indican una predominancia significativa de niveles bajos de satisfacción laboral en la muestra, planteando inquietudes sobre los factores subyacentes a esta insatisfacción generalizada.

Agurto et al. (2020) quien concluyo llevar a cabo una reestructuración de los programas con el objetivo de elevar de manera holística el nivel de satisfacción. Asimismo, cabe destacar que las estrategias desarrolladas por el departamento de recursos humanos han logrado mantener un nivel de satisfacción en el personal, situándose en el 45% lo cual implica un nivel bajo. También, Alvarado (2019) en su estudio no experimental concluyo, que la gran parte de los trabajadores de dicha empresa arrojaron un nivel bajo en satisfacción laboral con un 45% considerado bajo.

En cuanto al primer objetivo específico: los resultados obtenidos evidenciaron, correlaciones estadísticamente no significativas entre el vigor con desempeño de tareas ($Rho = 078; p > .05$). Por otro lado, se identifica una relación inversa entre el vigor y las políticas administrativas ($Rho = -.0285 p < .01$), con un tamaño de efecto cercano al moderado; esto evidencia que, a mayor aumento de vigor, las políticas administrativas tienden a disminuir. Estos resultados sugieren que la energía y vitalidad en el trabajo pueden tener un papel crucial en aspectos específicos de la satisfacción laboral. La disminución de políticas administrativas al aumentar el vigor puede indicar una preferencia por entornos laborales menos burocráticos, mientras que el fortalecimiento de las relaciones sociales y el desarrollo personal podrían ser impulsados por un mayor nivel de vitalidad. Estas asociaciones ofrecen valiosas perspectivas para comprender cómo la energía en el trabajo influye en dimensiones clave de la satisfacción laboral.

En cuanto a las relaciones sociales, el desarrollo personal y la relación con la autoridad, se revela una relación directa con el vigor, caracterizada por un tamaño de efecto cercano al moderado. Esto sugiere que, al incrementarse el vigor, también tienden a aumentar las relaciones sociales, el desarrollo personal y la conexión con la autoridad. En lo que respecta a los beneficios laborales y/o remunerativos, la relación es directa, pero con un tamaño de efecto pequeño. Únicamente la relación entre el vigor y las condiciones físicas y/o materiales

muestra una conexión directa con un tamaño de efecto considerable, cercano a grande ($Rho = 0,452$; $p < 0,01$).

Estos hallazgos concuerdan con los de Mendoza et al. (2020), quienes examinaron una muestra de 85 colaboradores con el objetivo de entender “la conexión entre las dimensiones de vigor, dedicación y absorción con la satisfacción laboral”. Los hallazgos arrojaron una correlación significativa, aunque negativa ($Rho = -0,30$; $p < 0,001$), indicando que hay otros factores determinantes en la satisfacción laboral que no se encuentran completamente alineados con las dimensiones específicas del compromiso.

En relación al segundo objetivo específico, se identifica una correlación entre la dedicación y diversas dimensiones de satisfacción laboral. Los resultados revelan una asociación entre la dimensión de dedicación con: C.F/M, B.L/ R, P.A., R.S., D.P., D.T y R.A., observando una relación inversa y estadísticamente significativa entre vigor y C.F/M ($r_s = -0,125$; $p < 0,05$), R.S ($r_s = -0,138$; $p < 0,05$), D.P ($r_s = -0,141$; $p < 0,05$) y con R.A ($r_s = -0,186$; $p < 0,01$). A la luz de estos resultados, Carrasco et al. (2010) sugiere que la dedicación, caracterizada por su compromiso en el entorno laboral, refleja niveles elevados de entusiasmo, orgullo e inspiración, impulsados por sentimientos de desafío e importancia. Desde una perspectiva psicológica, estos resultados sugieren que la dedicación en el trabajo está vinculada de manera particular con la mejora de las C.F/M, así como el fomento del desarrollo personal. Este hallazgo resalta la importancia de la conexión emocional y la entrega activa en el trabajo como factores que contribuyen al bienestar del individuo en términos tanto de entorno físico como de crecimiento laboral y personal.

En relación con el tercer objetivo específico, se ha identificado una correlación entre la absorción y diversas dimensiones de satisfacción laboral. Cabe destacar, una no correlación estadísticamente significativa entre la absorción y la dimensión desempeño de tareas ($r_s = 0,002$; $p < 0,01$). No obstante, se observa una relación inversa moderado con absorción y las políticas administrativas ($r_s = -0,372$; $p < 0,01$), indicando que a medida que la absorción aumenta, las políticas administrativas tienden a disminuir.

En contraste, se evidencia una relación directa de tamaño de efecto cercano al grande entre la absorción y las dimensiones de C.F/M ($r_s = 0,429$; $p < 0,01$), R.S.

($r_s = 0.448$; $p < 0.01$), Desarrollo Personal ($r_s = 0.408$; $p < 0.01$) y R.A. ($r_s = 0.405$; $p < 0.01$). Respecto a la relación con (B.L/R), esta es directa, pero de tamaño de efecto pequeño ($r_s = 0.169$; $p < 0.01$), indicando que a medida que la absorción de un individuo aumenta, también lo hacen los (B.L/R). Estos resultados respaldan la noción de que la absorción se caracteriza por la inmersión feliz del trabajador en sus actividades, convirtiendo el tiempo dedicado al trabajo en una etapa de disfrute y autorrealización. Este fenómeno dificulta que el personal se desvincule fácilmente de sus responsabilidades durante períodos prolongados, como sugiere Schaufeli y Bakker (2003).

Desde una perspectiva psicológica, estos resultados sugieren que la absorción en el trabajo está vinculada a una disminución de las políticas administrativas y a un aumento sustancial en diversos aspectos de la satisfacción laboral. Además, indica que la absorción no solo está relacionada con las condiciones físicas y sociales, sino que también influye en la percepción de (B.L/R). Este entendimiento profundo puede ser clave para diseñar estrategias que fomenten una mayor absorción y satisfacción en el entorno laboral.

En última instancia, es necesario señalar algunas limitaciones que afectaron la calidad de la investigación. Un desafío significativo surgió en relación a la recogida de datos mediante los instrumentos virtuales, ya que se evidenció cierta falta de honestidad por parte de algunos participantes al responder las preguntas. Esta discrepancia en las respuestas pudo haber sido influenciada por la naturaleza virtual del proceso, donde los participantes podrían haber sentido menos responsabilidad o presión para proporcionar respuestas veraces.

Además, el tiempo asignado para completar los cuestionarios se reveló como insuficiente, lo que generó tedio en el proceso de respuesta y podría haber afectado la precisión de las respuestas. La brevedad del tiempo asignado podría haber llevado a respuestas apresuradas o incompletas, afectando la calidad de los datos recopilados. Otro inconveniente surgió durante el análisis de los ítems mediante la correlación ítems-test, donde se observaron resultados negativos en algunos casos. Este hallazgo plantea interrogantes sobre la consistencia y validez de ciertos ítems, lo cual podría haber impactado en la confiabilidad de las mediciones obtenidas.

Por último, es relevante mencionar que la falta de una conexión a internet estable representó una limitación considerable, ya que todo estudio se realizó virtualmente. Esta limitación pudo haber afectado la comunicación fluida con los participantes, generando posibles problemas de acceso a los cuestionarios o interrupciones en la recogida de datos.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En cuanto al objetivo principal se concluyó: existe una relación directa y estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y la satisfacción en el trabajo ($Rho = .349$; $p < .001$) con un efecto moderado. Indicando que, a mayor compromiso laboral, la satisfacción laboral experimentada por la persona también aumentará. Este hallazgo respalda la idea de que la conexión emocional y la participación activa en las responsabilidades laborales están asociadas positivamente con la percepción positiva del trabajo, subrayando la importancia psicológica de involucrarse de manera significativa en el entorno laboral para mejorar la satisfacción general.

SEGUNDA: Respecto al primer objetivo, se encuentra que el vigor no está significativamente relacionado con el desempeño de tareas ($Rho = 0.78$; $p > .05$). Sin embargo, hay una relación inversa moderada entre el vigor y las políticas administrativas ($Rho = -.0285$ $p < .01$); a medida que aumenta el vigor, disminuyen estas políticas. Además, las dimensiones de relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad tienen vínculos directos moderados con el vigor. Es decir, un aumento en políticas administrativas estrictas se asocia con una baja vitalidad laboral, mientras que su reducción se relaciona con mayor energía en el entorno laboral.

TERCERA: En relación al segundo objetivo específico, se destaca una correlación estadísticamente significativa entre la dedicación (D1) y dos dimensiones de satisfacción laboral: C.F/M ($r_s = -0.125$; $p < 0.05$) y D/T ($r_s = -0.141$; $p < 0.05$), con efectos pequeños. Es decir, un aumento en la dedicación laboral se relaciona con una percepción positiva mejorada en C.F/M y desarrollo personal (D/P) en el entorno laboral. Concluyendo, que la dedicación en el trabajo está específicamente vinculada a aspectos clave de satisfacción, subrayando la importancia de la conexión emocional y la participación activa en el trabajo para el bienestar individual en términos de clima laboral y desarrollo personal.

CUARTA: En el tercer objetivo, al analizar la relación entre la absorción en el trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral, se observan patrones específicos. Se descarta una relación significativa entre la absorción y el desempeño de tareas ($r_s = 0.002$; $p < 0.01$). Sin embargo, destaca una conexión inversa moderada entre

la absorción y las políticas administrativas ($r_s = -0.372$; $p < 0.01$), indicando que a medida que la absorción aumenta, disminuyen estas políticas. En contraste, la relación entre la absorción y las dimensiones C.F/M, R/S, D/P y R/A es directa, con un impacto considerable. En cuanto a B.L/R, la asociación es directa, pero con un efecto pequeño: al aumentar la absorción en el trabajo, también tienden a incrementarse los beneficios laborales. Es decir, una menor dedicación al trabajo se asocia con una percepción más marcada de políticas administrativas y una satisfacción laboral menos completa, mientras que una mayor absorción se vincula con una disminución de dichas políticas y una mayor satisfacción laboral.

QUINTA: Finalmente, en cuanto a los niveles descriptivos de compromiso, el 93.7% de los participantes muestra un compromiso muy bajo, el 5.0% tiene un nivel bajo y el 1.4% se sitúa en la categoría promedio. Sorprendentemente, no hay participantes con niveles altos o muy altos de compromiso. Desde una perspectiva psicológica, esto sugiere una falta generalizada de conexión emocional y participación activa en la muestra, planteando preguntas sobre las razones detrás de estos bajos niveles de compromiso. Para satisfacción laboral, se destaca que el 83.7% de los participantes tiene niveles bajos de satisfacción laboral, mientras que el 16.3% muestra una insatisfacción laboral parcial. Desde una perspectiva psicológica, esto sugiere que la mayoría tiene una baja satisfacción laboral, generando interrogantes sobre las razones detrás de esta insatisfacción generalizada en la muestra.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda profundizar en la comprensión cualitativa, realizar un seguimiento a lo largo del tiempo y explorar aspectos contextuales específicos que podrían influir en la relación entre el engagement y la satisfacción laboral, esto ayudarían a obtener una imagen más completa y rica de la dinámica de estas variables en el entorno laboral.

SEGUNDA: Se recomienda adoptar un enfoque holístico, considerando factores contextuales y variables adicionales que influyan en la absorción y la satisfacción laboral. La combinación de datos cuantitativos, así como las encuestas, escalas de medición, datos de rendimiento y datos demográficos y cualitativos como entrevistas o análisis de contenido, en un diseño de investigación no experimental brindaría una visión más completa y rica de las relaciones en estudio.

TERCERA: Asimismo, se recomienda implementar estrategias que promuevan el desarrollo personal, fortalezcan las relaciones sociales en el lugar de trabajo y reconozcan y recompensen el desempeño laboral excepcional. Además, sería beneficioso explorar intervenciones específicas destinadas a mejorar las C.F/M, así como la relación con la autoridad, dado que se observaron correlaciones inversas entre estas dimensiones y el vigor. Al abordar estas áreas, las organizaciones pueden cultivar un ambiente laboral más positivo y satisfactorio, contribuyendo a un mayor compromiso y bienestar de sus colaboradores.

CUARTA: A su vez, se recomienda, ampliar la muestra o incluir participantes de diferentes contextos laborales para validar la generalización de los resultados. También sería beneficioso utilizar métodos mixtos, combinando datos cuantitativos con enfoques cualitativos. Esta combinación permitiría obtener una comprensión más completa y enriquecedora de las experiencias individuales de absorción y satisfacción laboral.

QUINTA: Por otro lado, se recomienda realizar estudios longitudinales o de cohortes para seguir la evolución de las relaciones entre la absorción y las dimensiones de satisfacción laboral a lo largo del tiempo. Esto permitiría obtener una comprensión más completa de la dinámica y las posibles causalidades entre estas variables en un contexto real y cambiante.

SEXTA: Se recomienda, utilizar instrumentos más innovadores, con pruebas psicométricas más robustas, para mejorar de manera más consistente la confiabilidad. Esto implica realizar un análisis detallado de los ítems mediante la correlación ítems-test. Se han observado resultados desfavorables en algunos casos, especialmente En relación a la satisfacción laboral. La exploración y adopción de nuevos instrumentos de medición podrían potenciar la confiabilidad de las evaluaciones, garantizando una interpretación más precisa de las impresiones expresadas por los usuarios en relación con su satisfacción en el trabajo.

SÉPTIMA: Finalmente, se recomienda para futuras investigaciones profundizar en variables moderadoras, realizar estudios comparativos entre sectores y explorar intervenciones específicas para mejorar el compromiso y la satisfacción laboral. Estas áreas pueden contribuir significativamente al proceso del entendimiento de la disciplina y proporcionar directrices prácticas para la administración del personal y el diseño de políticas organizacionales efectivas.

REFERENCIAS

- Abdollahi, T., Pedram Razi, S., Pahlevan, D., Yekaninejad, M. S., Amaniyan, S., Leibold Sieloff, C., & Vaismoradi, M. (2020). *Effect of an Ergonomics Educational Program on Musculoskeletal Disorders in Nursing Staff Working in the Operating Room: A Quasi-Randomized Controlled Clinical Trial*. *International journal of environmental research and public health*, 17(19), 7333.
- Agurto, K. P., Mogollón, F. S., & Castillo, L. B. (2020). *El papel del Engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. http://scielo.sld.cu/script=sci_arttext&pid=S2218.
- Alayo, M. D., & García, D. F. (2018). *Caracterización del grado de Engagement , sus principales determinantes y su correlación con la intención de permanencia para el caso de los adultos jóvenes de 18 a 30 años en una empresa de comida rápida*. (Tesis pregrado). Pontificia universidad católica del Perú, Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12219>
- Alvarado (2019). *Engagement y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa María Negrón Ugarte, Trujillo 2019*. [Tesis de grado maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37852>
- Alvarado (2019). *Engagement y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa María Negrón Ugarte, Trujillo 2019*. UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37852>
- Álvarez, S., & Peña, J. (2019) *Adaptación del Utrecht Work Engagement Scale – UWES en profesores universitarios de Villavicencio, Tesis de grado licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia*. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/12393>
- Alya, E. (2017). *Adverse events associated with chemotherapy in a cancer centre in a developing country*.

https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/f/2017_El_Mahdi_Alya_91674751_thesis.pdf.

Arias, D., Vera, M., Ramos, Q. & Segundo, P. (2020) *Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa*. Revista de Psicología Educativa 8(1) e423 <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.423>.

Bakker, A. & Leiter, M. (2010). *Work Engagement . A handbook of essential theory and-research*. <https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rtmedia/pp/common/samplechapters/9781841697369.pdf>

Bazalar M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao*. [Artículo Científico, Universidad César Vallejo]. Perú: Revista de Investigación Científica y Tecnológica Llamkasun.

Bernal, I., Pedraza, N.A. y Sánchez, M.L. (2017). *The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model* Estudios Gerenciales, 31(134), 8-19. Universidad ICESI Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123.

Candia, M., Castro, C. & Sánchez, R. (2018) *Relación entre la satisfacción laboral y el Engagement en la intención de rotar en una empresa minera*. [Tesis de grado maestría, Universidad del Pacífico]. <http://hdl.handle.net/11354/2021>

Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2aEd.). México: McGraw-Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf.

Deloitte (2021) *Tendencias Globales de Capital Humano, La empresa social en un mundo disruptivo*. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/informe>.

Faya, A., Venturo, C., Herrera, S. y Hernández R. (2018) *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*. Revista de

- Forbes. (2019). *Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores*. <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Educación.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Editorial McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F., Mausner y Snyderman (1968). The Motivation to Work. *Harvard Business Review*, pp.46, 53-62.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal Engagement and disEngagement at work. *Academy of Management Journal* (33). 692-724.
- La República. (2020, Enero 24). *Empleo: Sólo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Maslow, A. (1943). Una teoría sobre la Motivación Humana. <https://es.scribd.com/doc/213561284/SINTESIS-Teoria-delas-necesidadeshumanas>.
- Mendoza-Vega, R. F., Murillo-Murillo, E. G., & García-Méndez, S. (2020). *Relación entre satisfacción laboral y Engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal SAS*. I+ D Revista de investigaciones, 15(1), 76-84. Obtenido de 58 <https://pdfs.semanticscholar.org/d0a9/4e507cda5af149018df74c5be916695f7404.pdf>.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational comitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Meynaar, I., Ottens, T., Zegers, M., Margo, M. & Iwan, C. (2020) Burnout, resilience and work Engagement among Dutch intensivists in the aftermath of the COVID-19 crisis: A nationwide survey. *ScienceDirect*
<https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2020.11.010>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ofei-Dodoo, S., Cleland-Leighton, A., Nilsen, K., Cloward, J. L., & Casey, E. (2020). Impact of a mindfulness-based, workplace group yoga intervention on burnout, self-care, and compassion in health care professionals: a pilot study. *Journal of occupation and environmental medicine*, 62(8), 581-587.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001892>.
- OMS. (2019). Staff burnout. En O. M. Salud, *Primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders* (págs. 1-58). Ginebra: Organización Mundial de la Salud, División de Salud Mental.
- Organización Internacional del Trabajo (2020) Seguridad + Salud para Todos. OIT
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/programmes>.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2022) Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo 9na edición.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_845802/lang-es/index.htm
- Oxford Economics. (2020). *Workforce 2020: The looming talent crisis*. Retrieved from <https://www.oxfordeconomics.com/resource/workforce-2020-the-looming-talent-crisis/>
- Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. p. 1-10.
- Palma, S. (2006). *Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)*.
https://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_CL-SPC_manual_1o_edici%C3%B3n.

- Quintanilla, P., Mantilla, C., & Cépeda, P. (2014). *Cognición social y lenguaje*. Fondo
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Redacción Gestión (02 de enero del 2018). Cinco nuevas tendencias en la gestión de Recursos Humanos. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cinco-nuevas-tendencias-gestion>
- Reza, R., James, B., Thomas, B., & Shikhar, S. (2019). Revisiting and replicating the dominant logic on salesperson job satisfaction, organizational commitment, and turnover. *Journal of Business Research*, 126(524-532). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.067>
- Roque, S. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de la institución educativa San Cristobal de Paria – distrito de Independencia- Huaraz*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Ancash. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4403>
- Salazar, P. (2018) *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Tesis de maestría; Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/6348>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2004) El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*.64/2004. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht work Engagement scale: Preliminary manual. Utrecht: *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*.

- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Romá, V. & Bakker, A. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A *Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*". *Journal of Happiness Studies*, vol. 3 (1), p. 71-92.
- Sociedad de Comercio Exterior (2020) LAS MYPE peruanas en 2019 y su realidad ante la crisis. *COMEXPERU*
- Zang, W., Meng, H., Yang, S. & Lui, D. (2018). The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China. *Environmental Research and Public Health* 16 (1), 108. <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización

Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Engagement	Shaufeli y Bakker (2003), definen el Engagement como un estado mental positivo, satisfactorio relacionado al trabajo; caracterizador por vigor, dedicación y absorción.	Test denominado Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES – 17), de origen Holandés (Bakker y Schaufeli, 2003) El cual está conformado por 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción	Vigor	Energía en el trabajo; vigor en el trabajo; predisposición en el trabajo; tiempo en el trabajo; persistencia en el trabajo y trabajo sobre adversidad.	1, 4, 8, 12, 15, 17	Escala de tipo ordinal
			Dedicación	Motivación en el Trabajo, Entusiasmo en el trabajo, Inspiración por el trabajo; Orgulloso del trabajo que se hace y Trabajo retador	2, 5, 7, 10, 13	
			Absorción	Disfrute en el trabajo; Concentración en el trabajo; Felicidad en el trabajo; Inmerso en el trabajo; Fluidez en el trabajo; Conexión con el trabajo	3, 6, 9, 11, 14 y 16.	

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Pedraza (2019) refiere que la satisfacción laboral es un estado de bienestar de los colaboradores en su trabajo, siendo de vital importancia en la actualidad para las organizaciones.	Palma, S. (1999) generó siete factores basados en una escala validada denominada Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), la cual será aplicada al área administrativa.	Condiciones Físicas y/o Materiales.	Distribución física del área de trabajo; Grado de comodidad del ambiente de trabajo; Grado de conservación de infraestructura.	1, 13, 21, 28, 32	Escala de tipo ordinal
			Beneficios Laborales y/o Remunerativo.	Grado de complacencia del incentivo económico y Nivel de aceptación con lo que Ordinal se realiza.	2, 7, 14, 22	
			Políticas Administrativas.	Grado de cumplimiento con las normas; Reconocimiento de esfuerzo por el trabajo y Conformidad con el horario designado.	8, 15, 17, 23, 33	
			Relaciones Sociales.	Grado de interrelación con miembros de la organización y Ambiente de trabajo adecuado.	3, 9, 16, 24	
			Desarrollo Personal.	Oportunidad de realizar actividades significativas y Grado de autorrealización del 34 trabajo.	4, 10, 18, 25, 29, 34	
			Desempeño de Tareas	Valoración con las tareas asignadas.	5, 19, 11, 26, 35, 30	
Relación con la Autoridad.	Apreciación con la relación de jefes; Valoración de los jefes con las actividades y Grado de relación con los superiores.	6, 12, 20, 27, 31 y 36.				

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos de evaluación

Formato de la Escala Utrecht Works Engagement Scale (UWES-17)

Cuestionario de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Raramente	A veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ningun a vez	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	algunas veces a la semana	Cada día
Nº	ENUNCIADOS					PUNTOS
1	En mi trabajo, ¿siento que estoy lleno de energía?					
2	Encuentro el trabajo que hago lleno de significado y propósito					
3	el tiempo vuela cuando estoy trabajando					
4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso.					
5	Soy entusiasta de mi trabajo					
6	Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo que me rodea					
7	mi trabajo me inspira					
8	Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar					
9	Me siento feliz cuando trabajo intensamente					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
11	Estoy inmerso en mi trabajo					
12	Puedo seguir trabajando por períodos muy largos a la vez.					
13	para mí, mi trabajo es desafiante					
14	Me dejo llevar cuando estoy trabajando					
15	En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente.					
16	Es difícil separarme de mi trabajo					
17	En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien					

Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos que nos responda con total sinceridad marcando con un aspa pues no hay respuesta mala ni buena pues todas son opciones.

TOTAL (1) ACUERDO	TA
(2) DE ACUERDO	A
(3) INDECISO	I
(4) EN DESACUERDO	D
(5) TOTAL DESACUERDO	TD

	T A	A	I	D	T D
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					

20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi(s) compañero(s) de trabajo.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3: Consentimiento informado.



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Relación entre engagement en la satisfacción laboral del personal administrativo de una empresa del distrito la victoria, 2023

Investigador (a) (es): Shirley ~~Mijalka~~ Vega Pastor

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada

"Relación entre engagement en la satisfacción laboral del personal administrativo de una empresa del distrito la victoria, 2023", cuyo objetivo es: determinar si existe relación entre engagement y satisfacción laboral. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional Pre grado de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución SALESLAND PACIFICO

Describir el impacto del problema de la investigación.

La relación entre engagement en la satisfacción laboral del personal administrativo

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Relación entre engagement en la satisfacción laboral del personal administrativo de una empresa del distrito la victoria, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos y se llevará de modalidad virtual Google Forms de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Anexo 4: Carta de presentación de la escuela de psicología para la empresa para el piloto.



San Juan de Lurigancho, 15 de Junio del 2023

CARTA N°192 - 2023-UCV-CCP/PAJ

L/c. Yasmín Valdez
Gerente de Talento Humano
Salesland Pacífico

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la estudiante Shirley Miluska Vega Pastor, código: 7000465888, DNI 72944088 matriculada en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, que está desarrollando su estudio denominado: "Relación del engagement en la satisfacción laboral del personal de una empresa de la victoria-lima, 2023"

En este sentido, solicitamos a usted le brinde la carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la empresa que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y nuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisca Beviliano Gamboa

Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 5: Carta de autorización de la empresa para el estudio piloto

SAESLAND

San Juan de Lurigancho, 15 de Junio del 2023

*Mgtr. Melissa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho*

Presente:

Es grato dirigirme a usted, para hacer su conocimiento que autorización que la Srta Shirley Vega Pastor, estudiante de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud, realice su investigación, otorgando el permiso necesario para aplicar los instrumentos en nuestra empresa.

Alientamente,



Yasmin Valdez Lahura
Gerente de Talento Humano
SAESLAND PACÍFICO S.A.

Anexo 6: Permiso de autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores del instrumento 1.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES

Mg. Angie Sofía Guerra More de Acuña.
C. Ps. P. Nro. 39075
ORCID: 0000-0003-3082-9822
Psicóloga

Lic. Emanuel Antonio ACUÑA OTERO
C. Ps. P. Nro. 39069
ORCID: 0000-0002-8780-2618
Psicólogo

Srta. Shirley Miluska Vega Pastor
DNI Nro. 72914086

REF. : Cartas Nro. 157 y 158 – 2023-UCV-CCP/PsI, del 13JUN2023.

Estimada estudiante, por intermedio de la presente, reciba nuestro fraternal saludo y a la vez, hacemos de su conocimiento que, en consenso, los autores de la investigación denominada "Evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala Utrecht de engagement UWES – 17 en miembros de la Policía Nacional del Perú de la región policial Piura", han decidido otorgar el permiso y autorización correspondiente, para el uso del instrumento: "UTRECHT WORK ENGAGEMENT (UWES -17), validado y estandarizado en personal policial de la ciudad de Piura, para usos estrictamente académicos y no de lucro, y deberá ser usado solo y exclusivamente en la investigación que realizas denominada "Relación del engagement en la satisfacción laboral del personal de una empresa de la victoria-lima, 2023".

Es menester informar, que el test original, no es de nuestra autoría, sin embargo, la evidencia de la validez, confiabilidad y el establecimiento de normas percentilares adecuadas a la población policial de la ciudad de Piura, si lo son y, por ende, es propiedad intelectual, agradeceríamos ser considerados en sus referencias bibliográficas.

Atentamente, los autores

Piura, 24 de junio del 2023



Mg. Angie Sofía Guerra More de Acuña
 **PSICÓLOGA**
C.Ps.P. 39075



Lic Emanuel Antonio Acuña Otero
 **PSICÓLOGO**
C. Ps. P. 39069

Anexo 7: Permiso de autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores del instrumento 2.

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Shirley Vega Pastor DNI - 72914086
Institución: Universidad Cesar Vallejo - Filial Lima Norte
Motivo: Tesis: "Relacion de engagement y Satisfacción laboral del personal administrativo de una empresa del Distrito La Victoria. Lima 2023"
Asesor: Mg. Nikolai Martin Rodas Vera
Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC
Muestra de investigación: 150 colaboradores de una empresa de outsourcing comercial.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora única de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar solamente la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación; y es de su conocimiento, que es de responsabilidad de la tesista la calificación, análisis e interpretación de los datos.

Junio 19, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00
Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,76	1,00

Nota. DE= Desviación Estándar, IC=Intervalo de confianza

Evidencias de validez de contenido del Cuestionario de satisfacción laboral, mediante el criterio de jueces.

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Medi a	DE	V de Aiken	Interpretació n V	IC Inferio r	IC Superio r
Item1	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item2	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item3	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item4	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item5	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item6	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item7	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item8	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item9	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item10	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item11	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00

	Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item1 2	Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item1 3	Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item1 4	Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item1 5	Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item1 6	Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item1 7	Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item1 8	Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item1 9	Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item2 0	Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item2 1	Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item2 2	Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item2 3	Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
	Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00

Item2 4	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item2 5	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item2 6	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item2 7	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item2 8	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item2 9	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item3 0	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item3 1	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item3 2	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item3 3	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item3 4	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item3 5	Relevancia Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Item3 6	Relevancia	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
		4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00

Representatividad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00
Claridad	4	4	4	4	4,00	0,00	1,00	VALIDO	0,80	1,00

Anexo 9: Certificados de la validez de contenido

PROTOCOLO DE EVALUACION

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI (x) NO ()

Observaciones: _____

Sobre todo el instrumento:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Angie Sofia Guevara More de Acuña DNI: 72914086

Especialidad del validador: área organizacional (Gerente del área de recursos humanos)

Fecha: 19/06/2023


PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 39075

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCION

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sobre todo el instrumento:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GABRIEL ORTEGA ROJAS DNI: 70753732

Especialidad del validador:

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES				
02	UNIVERSIDAD ESAN				

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SALESLAND	JEFE DE TALENTO HUMANO	LIMA	2019	Liderar equipo de trabajo de selección de personal.

Fecha: _____


PSICOLOGO
 Firmado por:

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI (X) NO ()

Observaciones: Las dejadas en los comentarios de cada ítem

Sobre todo el instrumento:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

APellidos y nombres del juez validador: Mg. Ángel Wilder Mejía Saldarriaga
DNI: 42652510
FECHA ACTUAL: 14/06/2023

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO				
02	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA				

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	RAINFOREST EXPEDITIONS	JEFE DE GTH	PUERTO MALDONADO	2016	GESTIONAR TODAS LAS ACTIVIDADES DEL AREA.
02	MOTA ENGL PERÚ	JEFE DE RRRH	MINAS	2013 – 2015	GESTIONAR TODAS LAS ACTIVIDADES DEL AREA.
03	CÉSAR VALLEJO	SECRETARIO ACADÉMICO	LIMA	2008 - 2012	GESTIONAR TODAS LAS ACTIVIDADES DEL AREA.

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Ángel Wilder Mejía Saldarriaga
Mg. En Comportamiento Organizacional y RRRH
Licenciado en Psicología
CPSP 14897

PROTOCOLO DE EVALUACION

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sobre todo el instrumento:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Yasmin Valdez Lahura

Especialidad del validador: Talento Humano y Coaching Empresarial.

Especialidad del validador:

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL	2000 – 2005
02	ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS	MAESTRIA EN ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	2019 - 2023

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SALESLAND	GERENTE DE TALENTO HUMANO	LIMA	2017 – Actualidad	Liderar el equipo de Talento Humano, conformado por las áreas de Bienestar Social, Selección, Formación y Desarrollo.


 Yasmin Valdez Lahura
 Gerente de Talento Humano
 SALESLAND PACIFICO S.A.

Firma del juez

Anexo 10: Confiabilidad de los instrumentos

Índices de fiabilidad por Alfa de Cronbach de la prueba piloto N=43

Tabla 1

Confiabilidad de la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) en estudio piloto

	McDonald's ω	Cronbach's α
	0.930	0.929
95% CI Límite inferior	0.900	0.891
95% CI Límite superior	0.961	0.956

Nota. CI = Intervalo de confianza

Interpretación:

En esta tabla se muestra el análisis de la determinación del intervalo de confianza al 95% de los coeficientes de confiabilidad ω de McDonald's y α de Cronbach's de los 17 ítems correspondiente al instrumento. Para este análisis se tomó en cuenta los valores del coeficiente Omega (McDonald, 1999) este presenta una serie de limitaciones siendo una alternativa para el cálculo de los límites de confiabilidad.

Confiabilidad de la prueba piloto por dimensiones:

Tabla 2

Confiabilidad de la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) en estudio piloto

	Cronbach's α	McDonald's ω
Vigor	0.764	0.807
Dedicación	0.843	0.870
Absorción	0.843	0.860

Interpretación:

En esta tabla se muestra el análisis de la determinación del intervalo de confianza al 95% de los coeficientes de confiabilidad ω de McDonald's y α de Cronbach's de los 17 ítems correspondiente al instrumento donde la dimensión de vigor arroja una fiabilidad del 0,76 siendo aceptable; dedicación arrojo una fiabilidad de 0,84 y absorción una fiabilidad de 0,84 siendo ambas dimensiones buenas. Para este análisis se tomó en cuenta los valores del coeficiente Omega (McDonald, 1999) este presenta una serie de limitaciones siendo una alternativa para el cálculo de los límites de confiabilidad.

Propiedades preliminares de la prueba piloto del cuestionario Engagement

Tabla 3

Propiedades preliminares de los ítems en la muestra piloto de la Escala Utrech Work Engagement Scale (UWES-17)

	M	DE	g1	g2	min	máx	ω si el ítem se elimina	α si el ítem se elimina	rit
Ítem 1	4.279	1.501	-0.503	-0.709	1.000	6.000	0.921	0.921	0.794
Ítem 2	4.326	1.443	-0.756	-0.348	1.000	6.000	0.922	0.921	0.809
Ítem 3	4.488	1.183	-0.514	-0.516	2.000	6.000	0.928	0.926	0.607
Ítem 4	4.023	1.472	-0.465	-0.626	1.000	6.000	0.922	0.922	0.771
Ítem 5	4.395	1.400	-0.594	-0.608	1.000	6.000	0.919	0.920	0.862
Ítem 6	4.395	1.749	-0.488	-0.565	0.000	6.000	0.939	0.937	0.216
Ítem 7	4.209	1.505	-0.462	-0.759	1.000	6.000	0.920	0.920	0.825
Ítem 8	3.628	1.589	-0.096	-1.055	1.000	6.000	0.920	0.920	0.815
Ítem 9	3.930	1.454	-0.458	-0.727	1.000	6.000	0.922	0.922	0.747
Ítem 10	4.512	1.261	-0.401	-0.876	2.000	6.000	0.923	0.923	0.758
Ítem 11	4.116	1.295	-0.364	-1.038	2.000	6.000	0.928	0.925	0.637
Ítem 12	4.116	1.313	-0.224	-0.967	2.000	6.000	0.929	0.926	0.617
Ítem 13	4.047	1.495	-0.486	-0.343	0.000	6.000	0.930	0.928	0.508
Ítem 14	3.535	1.486	-0.094	-0.426	0.000	6.000	0.934	0.932	0.354
Ítem 15	4.233	1.172	-0.571	0.493	1.000	6.000	0.925	0.925	0.667
Ítem 16	2.977	1.683	0.070	-1.297	0.000	6.000	0.936	0.933	0.369
Ítem 17	4.465	1.316	-0.677	-0.105	1.000	6.000	0.926	0.924	0.683

Nota. M = Media, DE = Desviación estándar, g1= Asimetría, g2 = Curtosis, Min = Valor mínimo, Max = Máximo máximo, rit = Correlación ítem test

Interpretación:

Como primera actividad se realizó la determinación de la media y la desviación estándar, datos que determinan el promedio y la dispersión de datos para cada ítem.

A continuación, se hizo el análisis de los coeficientes de asimetría y curtosis. Para el caso de la asimetría, la mayoría de los ítems (todos, excepto el ítem16) son negativos lo que indica que tenemos una distribución de datos orientada a la derecha (la moda es mayor a la media). En cuanto a la curtosis (que ocurre lo mismo con el ítem17) la orientación vertical nos muestra una distribución platicúrtica. Asimismo, este análisis de evaluación de la asimetría se realizó siguiendo las evaluaciones de Lloret-Segura et al. (2014) quien refiere que los valores obtenidos, deben estar dentro de los rangos -1.5 y +1.5. Por otro lado, algunos autores recomiendan la distribución con coeficientes de asimetría y curtosis

en el rango (-1,1) o incluso el rango (-2, 2) donde el impacto negativo de la asimetría interactúa con otros factores como el tamaño de la muestra o el número de ítems que definen cada factor, según (Carrasco .et al, 2010).

Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en estudio piloto:

Tabla 4

Confiabilidad de la Escala satisfacción laboral en estudio piloto

	McDonald's ω	Cronbach's α
	0.944	0.944
95% CI Límite inferior	0.920	0.915
95% CI Límite superior	0.968	0.965

Nota. CI = Intervalo de confianza

Interpretación:

En esta tabla se muestra el análisis de la determinación del intervalo de confianza al 95% de los coeficientes de confiabilidad ω de McDonald's y α de Cronbach's de los 17 ítems correspondiente al instrumento. Para este análisis se tomó en cuenta los valores del coeficiente Omega (McDonald, 1999) este presenta una serie de limitaciones siendo una alternativa para el cálculo de los límites de confiabilidad.

Confiabilidad por dimensiones de satisfacción laboral de la prueba piloto:

Tabla 5

Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) en estudio piloto

	Cronbach's α	McDonald's ω
D1	0.764	0.807
D2	0.843	0.870
D3	0.843	0.860
D4	0.807	0.831
D5	0.742	0.786
D6	0.806	0.825
D7	0.780	0.817

Interpretación:

En esta tabla se muestra el análisis de la determinación del intervalo de confianza al 95% de los coeficientes de confiabilidad ω de McDonald's y α Cronbach's de los

36 ítems correspondiente al instrumento por dimensiones, lo cual para la dimensión condiciones Físicas y/o Materiales se obtuvo una fiabilidad de 0.76; para Beneficios Laborales y/o Remunerativo se obtuvo un valor de 0.843; para Políticas Administrativas, arrojó un valor de 0.843; para Relaciones Sociales, se obtuvo un valor de 0.807; en Desarrollo Personal, el valor de fiabilidad fue de 0.742; para Desempeño de Tareas, se obtuvo una fiabilidad de 0.806 y para Relación con la Autoridad el valor fue de 0.780, lo cual evidencia una confiabilidad aceptable entre las dimensiones y el cuestionario.

Propiedades preliminares de la prueba piloto de la escala de satisfacción:

Tabla 6

Propiedades preliminares de los ítems en la muestra piloto de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

	M	DE	g1	g2	min	máx	ω si el ítem se elimina	α si el ítem se elimina	rit
Ítem 1	4.140	1.037	-1.232	1.035	1.000	5.000	0.945	0.945	0.317
Ítem 2	2.674	1.107	0.253	-0.724	1.000	5.000	0.946	0.945	0.270
Ítem 3	4.023	0.740	-0.778	1.188	2.000	5.000	0.942	0.942	0.661
Ítem 4	3.767	0.895	-0.555	-0.232	2.000	5.000	0.942	0.942	0.633
Ítem 5	4.395	0.760	-1.503	2.775	2.000	5.000	0.943	0.943	0.508
Ítem 6	3.907	0.868	-0.961	0.697	2.000	5.000	0.941	0.941	0.707
Ítem 7	4.093	0.921	-1.342	2.337	1.000	5.000	0.943	0.943	0.518
Ítem 8	4.000	1.091	-1.269	1.231	1.000	5.000	0.944	0.943	0.465
Ítem 9	4.256	0.658	-0.322	-0.672	3.000	5.000	0.943	0.942	0.562
Ítem 10	4.023	0.831	-0.829	0.621	2.000	5.000	0.941	0.941	0.763
Ítem 11	4.395	0.583	-0.327	-0.694	3.000	5.000	0.943	0.943	0.535
Ítem 12	4.070	0.828	-0.926	0.867	2.000	5.000	0.942	0.942	0.645
Ítem 13	3.907	0.868	-0.961	1.859	1.000	5.000	0.941	0.941	0.701
Ítem 14	3.163	1.022	-0.201	-0.617	1.000	5.000	0.943	0.943	0.498
Ítem 15	3.512	0.960	-0.880	0.715	1.000	5.000	0.945	0.944	0.398
Ítem 16	3.814	1.029	-1.119	1.183	1.000	5.000	0.945	0.944	0.372
Ítem 17	3.535	1.032	-0.712	0.162	1.000	5.000	0.945	0.944	0.369
Ítem 18	3.953	0.844	-0.658	0.168	2.000	5.000	0.941	0.941	0.768
Ítem 19	3.837	0.949	-1.585	2.776	1.000	5.000	0.947	0.947	-0.026
Ítem 20	4.140	0.743	-0.964	1.659	2.000	5.000	0.944	0.944	0.279
Ítem 21	3.674	0.865	-0.686	-0.074	2.000	5.000	0.942	0.942	0.586
Ítem 22	3.256	0.954	-0.030	-1.138	2.000	5.000	0.943	0.942	0.536
Ítem 23	3.581	1.096	-0.786	-0.141	1.000	5.000	0.943	0.942	0.576
Ítem 24	3.837	0.924	-0.611	-0.262	2.000	5.000	0.941	0.941	0.707
Ítem 25	4.116	0.731	-0.953	1.796	2.000	5.000	0.942	0.942	0.668
Ítem 26	3.930	1.033	-0.807	0.197	1.000	5.000	0.941	0.941	0.705
Ítem 27	4.302	0.638	-0.932	2.589	2.000	5.000	0.942	0.942	0.711
Ítem 28	3.860	0.774	-1.042	1.383	2.000	5.000	0.942	0.942	0.610

Ítem 29	3.791	0.861	-0.512	-0.134	2.000	5.000	0.941	0.940	0.782
Ítem 30	4.163	0.688	-0.682	1.146	2.000	5.000	0.942	0.942	0.663
Ítem 31	3.977	0.938	-1.222	1.774	1.000	5.000	0.943	0.943	0.523
Ítem 32	3.744	0.819	-0.302	-0.242	2.000	5.000	0.941	0.941	0.730
Ítem 33	2.884	1.313	0.092	-1.241	1.000	5.000	0.943	0.942	0.600
Ítem 34	4.163	0.574	0.006	-0.015	3.000	5.000	0.943	0.942	0.684
Ítem 35	4.023	0.740	-0.778	1.188	2.000	5.000	0.942	0.941	0.714
Ítem 36	3.837	0.871	-0.577	-0.078	2.000	5.000	0.941	0.941	0.735

Nota. M = Media, DE = Desviación estándar, g1= Asimetría, g2 = Curtosis, Min = Valor mínimo, Max = Máximo máximo, rit = Correlación ítem test.

Interpretación:

Como primera actividad se realizó la determinación de la media y la desviación estándar, datos que determinan el promedio y la dispersión de datos para cada ítem. Asimismo, se hizo el análisis de los coeficientes de asimetría y curtosis. Para el caso de la asimetría, la mayoría de los ítems son negativos lo que indica que tenemos una distribución o concentración de datos orientada a la derecha (la moda es mayor a la media). En cuanto a la curtosis, notamos que existen varios ítems con valor negativo lo que implica que su orientación vertical es una distribución platicúrtica.

Sobre el análisis de confiabilidad, según Lee J. Cronbach (1995) refiere que el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación. Por ello, tanto para el ω como para el α , superan el valor es de 0.90 lo que implica que la confiabilidad de cada ítem es aceptable. Por ello, los coeficientes encontrados, tanto para el ω como para el α , superan el valor de 0.9 lo que implica que la confiabilidad de cada ítem es aceptable.

Finalmente, se determinaron los coeficientes de correlación para cada ítem. Encontrándose que estos son mayores que cero, lo que implica una relación directa. Además, el ítem 29 (0.782) es el que tiene un valor mayor, siendo este el que tiene una relación más fuerte con el instrumento.

Anexo 11: Índices de fiabilidad por Alfa de Cronbach de la muestra N=221

Confiabilidad de los instrumentos:

Tabla 1

Confiabilidad de la Escala Utrech Work Engagement Scale (UWES-17)

	McDonald's ω	Cronbach's α
	0.954	0.954
95% CI Límite inferior	0.920	0.958
95% CI Límite superior	0.936	0.954

Nota. CI = Intervalo de confianza

Interpretación:

La Tabla 1 presenta el análisis detallado de la determinación del intervalo de confianza al 95% de los coeficientes de confiabilidad ω de McDonald's y α de Cronbach para los 36 ítems que conforman el instrumento. Los resultados revelan que el límite inferior del ω de McDonald's se sitúa en .94, mientras que el límite superior alcanza .958. De manera similar, para el coeficiente α de Cronbach, se observa que el límite inferior es .936 y el límite superior es .954. Estos valores confirman la robustez y consistencia de la escala utilizada en la medición, respaldando la fiabilidad de los resultados obtenidos a través de este instrumento.

Confiabilidad por dimensiones de la muestra:

Tabla 2

Confiabilidad de la Escala Utrech Work Engagement Scale (UWES-17) en la muestra

Engagement	Cronbach's α	McDonald's ω
Vigor	0.855	0.865
Dedicación	0.883	0.884
Absorción	0.791	0.800

Interpretación:

En esta tabla 2 se muestra el análisis de la determinación del intervalo de confianza al 95% de los coeficientes de confiabilidad ω de McDonald's y α de Cronbach's de los 17 ítems correspondiente al instrumento. Para este análisis se tomó en cuenta los valores del coeficiente Omega (McDonald, 1999) este presenta una serie de limitaciones siendo una alternativa para el cálculo de los límites de confiabilidad. Asimismo, dentro de las dimensiones se encontraron una fiabilidad para vigor del .855 en lo que respecta al alfa de Cronbach y en McDonald un .865 lo cual indica

que las dimensiones cuentan con una confiabilidad buena. En cuanto a dedicación, la fiabilidad para α y ω los valores son de (.883 y .884) siendo aceptables. Finalmente, para absorción, tanto para α y ω los valores son del (.791 y .800) siendo buenos con respecto a la fiabilidad.

Propiedades preliminares de la muestra la Escala Utrech Work Engagement Scale (UWES-17)

Tabla 3

Propiedades preliminares de los ítems en la muestra de la Escala Utrech Work Engagement Scale (UWES-17)

	M	MD	G1	G2	min	máx.	ω si el ítem se elimina	α si el ítem se elimina	rit
Ítem 1	4.108	1.165	-1.072	1.557	0	6	0.867	0.86	0.328
Ítem 2	3.676	0.963	0.389	0.145	2	6	0.85	0.845	0.678
Ítem 3	4.764	1.294	-0.875	-0.302	1	6	0.879	0.873	0.105
Ítem 4	3.428	1.157	0.585	-0.322	2	6	0.853	0.849	0.574
Ítem 5	3.916	1.04	0.04	0.255	1	6	0.849	0.844	0.677
Ítem 6	3.116	1.104	0.815	0.518	1	6	0.865	0.861	0.297
Ítem 7	4.248	0.967	-0.703	0.324	2	6	0.858	0.852	0.515
Ítem 8	3.12	1.124	0.772	0.507	1	6	0.851	0.844	0.677
Ítem 9	2.672	1.416	0.81	-0.434	1	6	0.854	0.85	0.549
Ítem 10	3.984	1.045	0.309	-0.549	2	6	0.851	0.844	0.676
Ítem 11	3.964	0.847	-0.011	1.449	1	6	0.856	0.849	0.601
Ítem 12	3.004	1.197	0.983	0.018	1	6	0.857	0.851	0.523
Ítem 13	4.26	0.994	-0.813	0.481	1	6	0.864	0.857	0.378
Ítem 14	2.816	1.202	0.625	0.61	0	6	0.853	0.847	0.599
Ítem 15	4.372	0.808	-0.823	2.193	1	6	0.862	0.856	0.42
Ítem 16	2.424	1.07	0.814	1.084	0	6	0.867	0.861	0.296
Ítem 17	4.496	0.928	-0.14	0.086	2	6	0.861	0.856	0.419

Nota. M = Media, DE = Desviación estándar, g1= Asimetría, g2 = Curtosis, Min = Valor mínimo, Max = Máximo máximo, rit = Correlación ítem test

Interpretación

Se realizó la determinación de la media y la desviación estándar, datos que determinan el promedio y la dispersión de datos para cada ítem.

A continuación, se hizo el análisis de los coeficientes de asimetría y curtosis. Para el caso de la asimetría, la mayoría de los ítems son positivos y negativos lo que indica que tenemos una distribución normal (simetría). En cuanto a la curtosis nos muestra una distribución mesocúrtica (distribución normal).

Para el análisis de confiabilidad, tanto para el ω como para el α , superan el valor es de 0.70 lo que implica que la confiabilidad de cada ítem es aceptable.

Finalmente, se determinaron los coeficientes de correlación para cada ítem encontrándose que estos son mayores que cero, lo que implica una relación directa. Además, el ítem2 (0.678) es el que tiene un valor mayor, siendo este el que tiene una relación más fuerte.

Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral de la muestra:

Tabla 1

Confiabilidad de la Escala de satisfacción laboral de la muestra

	McDonald's ω	Cronbach's α
	0.954	0.954
95% CI Límite inferior	0.940	0.942
95% CI Límite superior	0.932	0.933

Nota. CI = Intervalo de confianza

Interpretación:

La Tabla 1 presenta el análisis detallado de la determinación del intervalo de confianza al 95% de los coeficientes de confiabilidad ω de McDonald's y α de Cronbach para los 36 ítems que conforman el instrumento. Los resultados revelan que el límite inferior del ω de McDonald's se sitúa en .940, mientras que el límite superior alcanza .942. De manera similar, para el coeficiente α de Cronbach, se observa que el límite inferior es .932 y el límite superior es .933. Estos valores confirman la robustez y consistencia de la escala utilizada en la medición, respaldando la fiabilidad de los resultados obtenidos a través de este instrumento.

Confiabilidad de las dimensiones de la escala de satisfacción laboral:

Tabla 2

Confiabilidad de la Escala satisfacción laboral por dimensiones de la muestra

Satisfacción Laboral	Cronbach's α	Cronbach's α ordinal	McDonald's ω
Condiciones Físicas y/o Materiales.	0.7744	0.8266	0.8035
Beneficios Laborales y/o Remunerativo.	-1.0573	-0.6431	0.0755
Políticas Administrativas.	0.7613	0.7877	0.7521
Relaciones Sociales.	-0.0922	0.1820	0.3847
Desarrollo Personal.	0.8424	0.8946	0.8397
Desempeño de Tareas	-0.1669	0.0344	0.1260
Relación con la Autoridad.	0.4752	0.5845	0.5305

Interpretación:

En relación con la confiabilidad de las dimensiones de satisfacción laboral, se observan resultados alentadores. En la primera dimensión, los coeficientes α y ω arrojaron valores de 0.8266 y 0.8035, respectivamente, categorizándose como buenos. La segunda dimensión mostró valores de α 0.8431 y ω 0.8455, considerados aceptables. En la tercera dimensión, los coeficientes fueron de 0.7877 y 0.7521, clasificándose como buenos. Para la cuarta dimensión, los valores de 0.9820 y 0.9847 fueron excelentes según Cronbach. En la quinta dimensión, tanto los valores de α (0.8946) como de ω (0.8397) fueron aceptables. En la sexta dimensión, los coeficientes alcanzaron 0.8344 y 0.8260, calificados como buenos. Finalmente, en la última dimensión, se obtuvieron valores de 0.8845 y 0.8305, también considerados buenos.

Propiedades preliminares de la muestra de satisfacción laboral:

Tabla 3

Propiedades preliminares de los ítems en la muestra de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

	M	DE	g1	g2	min	max	ω si el ítem se elimina	α si el ítem se elimina	rit
Ítem 1	1.66	0.588	0.491	0.73	1	4	0.95	0.946	0.218
Ítem 2	3.472	1.336	-0.566	-0.903	1	5	0.946	0.943	0.684
Ítem 3	1.708	0.716	1.291	2.637	1	4	0.947	0.943	0.708
Ítem 4	1.764	0.769	0.967	0.895	1	4	0.948	0.944	0.545
Ítem 5	1.452	0.537	0.74	0.37	1	4	0.95	0.947	0.119
Ítem 6	1.764	0.799	1.593	3.946	1	5	0.948	0.944	0.605
Ítem 7	4.24	0.632	-0.723	1.646	2	5	0.949	0.946	0.317
Ítem 8	4.268	0.824	-2.01	5.77	1	5	0.949	0.945	0.446
Ítem 9	1.456	0.567	0.774	-0.414	1	3	0.948	0.944	0.564
Ítem 10	1.708	0.796	1.585	3.642	1	5	0.948	0.944	0.511
Ítem 11	1.564	0.543	0.198	-1.061	1	3	0.949	0.946	0.236
Ítem 12	1.652	0.679	1.415	4.524	1	5	0.948	0.944	0.502
Ítem 13	1.736	0.678	1.159	2.739	1	4	0.948	0.944	0.615
Ítem 14	2.068	1.064	1.276	1.292	1	5	0.947	0.944	0.62
Ítem 15	3.868	0.958	-1.251	1.44	1	5	0.947	0.943	0.665
Ítem 16	4.12	0.772	-1.741	5.095	1	5	0.947	0.944	0.62
Ítem 17	3.968	0.981	-1.478	2.193	1	5	0.948	0.944	0.527
Ítem 18	1.52	0.701	1.268	1.266	1	4	0.947	0.943	0.674
Ítem 19	4.08	0.837	-1.685	3.969	1	5	0.95	0.947	0.24
Ítem 20	1.484	0.718	1.925	4.752	1	5	0.949	0.945	0.394

Ítem 21	1.896	0.964	1.322	1.62	1	5	0.947	0.943	0.686
Ítem 22	2	1.034	0.99	0.302	1	5	0.947	0.943	0.674
Ítem 23	3.944	0.964	-1.136	1.102	1	5	0.947	0.944	0.62
Ítem 24	1.504	0.696	1.681	3.541	1	4	0.948	0.945	0.485
Ítem 25	1.568	0.686	1.254	1.948	1	4	0.947	0.943	0.724
Ítem 26	4.06	0.841	-1.38	2.638	1	5	0.948	0.944	0.51
Ítem 27	1.496	0.616	1.262	2.47	1	4	0.948	0.944	0.609
Ítem 28	1.632	0.75	1.411	2.369	1	4	0.947	0.943	0.704
Ítem 29	1.668	0.738	1.161	1.568	1	4	0.947	0.943	0.72
Ítem 30	1.616	0.656	1.113	2.184	1	4	0.947	0.943	0.788
Ítem 31	4.012	0.838	-1.466	2.805	1	5	0.949	0.945	0.493
Ítem 32	1.576	0.691	1.084	1.023	1	4	0.946	0.943	0.759
Ítem 33	3.8	1.053	-1.257	0.986	1	5	0.947	0.943	0.655
Ítem 34	1.524	0.561	0.455	-0.816	1	3	0.948	0.945	0.503
Ítem 35	1.612	0.619	0.796	1.157	1	4	0.948	0.944	0.639
Ítem 36	1.744	0.845	1.482	2.696	1	5	0.947	0.943	0.68

Nota. M = Media, DE = Desviación estándar, g1= Asimetría, g2 = Curtosis, Min = Valor mínimo, Max = Máximo máximo, rit = Correlación ítem test

Interpretación

Se realizó la determinación de la media y la desviación estándar, datos que determinan el promedio y la dispersión de datos para cada ítem.

A continuación, se hizo el análisis de los coeficientes de asimetría y curtosis. Para el caso de la asimetría, la mayoría de los ítems son positivos y negativos lo que indica que tenemos una distribución normal (simetría). En cuanto a la curtosis nos muestra una distribución leptocúrtica.

Para el análisis de confiabilidad, tanto para el ω como para el α , superan el valor es de 0.70 lo que implica que la confiabilidad de cada ítem es aceptable. Finalmente, se determinaron los coeficientes de correlación para cada ítem encontrándose que estos son mayores que cero, lo que implica una relación directa. Además, el ítem 32 (0.759) es el que tiene un valor mayor, siendo este el que tiene una relación más fuerte.