



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS - MBA**

**Programa de engagement ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del  
personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

**AUTORA:**

Br. Agurto Ruiz Karla Paola (ORCID: 0000-0002-3983-8068)

**ASESOR:**

Dr. Dayron Lugo, Denis (ORCID: 0000-0002-3183-5655)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencia del talento humano

**PIURA-PERÚ**

**2019**

## Dedicatoria

Con amor dedico este trabajo de investigación a Dios, a mi hijo Diego Gonzalo, a mis padres, familiares y amigos, quienes me han apoyado constantemente y son fuente de inspiración para la búsqueda continua de mi crecimiento personal y profesional.

Con cariño y admiración dedico este trabajo al Dr. Humberto Llempén Coronel, quien me brindó sus sabios consejos y su apoyo incondicional para culminar con éxito este logro profesional.

## Agradecimiento

A mis compañeros de trabajo de la Universidad César Vallejo Filial Piura quienes han contribuido con sus conocimientos y validaciones para hacer de esta investigación un estudio confiable y de calidad.

Agradecer de manera especial al Mg. Francisco Mogollón, quien de forma permanente me apoyó e instruyó durante el desarrollo del proyecto de investigación.

Agradecimiento profundo a los directivos de la empresa Camposol S.A. sede Piura, por permitirme realizar el estudio en su representada y brindarme todas las facilidades, asimismo agradecer al personal operativo por haber tomado parte de su tiempo para otorgarme la información y llevar a cabo esta investigación.



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:30PM del día 18 de diciembre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA "CAMPOSOL S.A" PIURA, 2019", presentada/o por el /la bachiller **AGURTO RUIZ KARLA PAOLA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA.

PIURA, 18 de diciembre de 2019

\_\_\_\_\_  
MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL  
PRESIDENTE



\_\_\_\_\_  
MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK  
SECRETARIO

\_\_\_\_\_  
MG. IZQUIERDO ESPINOZA JULIO ROBERTO  
VOCAL

### Declaratoria de autenticidad

Yo Agurto Ruiz, Karla Paola con DNI 46695542, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - filial Piura, declaro que el trabajo académico titulado “Programa de Engagement Ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del personal Operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019” para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios – MBA, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- La información obtenida en esta investigación es absolutamente confiable debido a que se obtuvo directamente de los colaboradores que trabajan en dicha empresa.

- Las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación han sido correctamente citadas textualmente y provienen de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración del trabajo académico.

- Soy consciente que el presente trabajo de investigación, puede ser revisado electrónicamente en la búsqueda de plagios.

De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario

Piura, 04 de junio del 2019



Agurto Ruiz, Karla Paola

DNI: 46695542

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	iv
Índice.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
2.2 Variables Operacionalización .....	13
2.3 Población, muestra y muestreo .....	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5 Métodos de análisis de datos.....	19
2.6 Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES .....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	29
VII. PROPUESTA .....	30
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS .....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Operacionalización.....	25
Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
Tabla 3 Niveles de evaluación- Engagement.....	29
Tabla 4 Rangos de evaluación – Engagement.....	29
Tabla 5: Niveles de evaluación- satisfacción laboral.....	30
Tabla 6: Rangos de evaluación- satisfacción laboral.....	30
Tabla 7: Correlaciones estadísticas entre engagement y satisfacción laboral.....	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de engagement.....	32
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral.....	33

## RESUMEN

La presente investigación busca analizar y medir dos variables relacionadas a la gestión de los recursos humanos: el engagement ocupacional y la satisfacción laboral en la empresa Camposol Piura. El objetivo del estudio consistió en diseñar un programa de engagement ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019. Los objetivos específicos fueron medir el nivel de engagement ocupacional; medir el nivel de satisfacción laboral y determinar la relación que existe entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa. Se aplicó un cuestionario de satisfacción laboral y engagement tomando como referencia para su elaboración la escala de Uwes (Utrecht Work Engagement Scale) y la escala de satisfacción laboral de Meliá y Peiró. Se trabajó con una población de 201 trabajadores y se obtuvieron los siguientes resultados: del total de trabajadores que conforman el personal operativo de la empresa durante el periodo 2019; el 62,7% (126 trabajadores) presentan un nivel medio de compromiso laboral y el 37,3% (75 trabajadores) un nivel bajo; el 77,6% (156 colaboradores) presentan un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que el 10,4% (21 colaboradores) un nivel bajo y, finalmente, el 11,9% (24 trabajadores) un alto nivel de satisfacción laboral. La correlación de Spearman ( $r = 0.814$ ) determinó una relación significativa entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019, pues el valor de  $p$  (0.000) es menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ).

**Palabras Clave:** Engagement, satisfacción laboral, vigor.



## ABSTRACT

With the present investigation, we seek to analyze and measure two variables of great importance in the management of human resources: occupational engagement and job satisfaction in the company Camposol Piura. The objective of this study was to design a program of occupational engagement to improve the job satisfaction of the operating personnel of the company Camposol S.A. Piura, 2019. The specific objectives were: Measure the level of occupational engagement; measure the level of satisfaction and determine the relationship that exists between occupational engagement and job satisfaction of the operating personnel of the company Camposol S.A. Piura, 2019. This study was conducted by applying a questionnaire called Uwes (Utrecht Work Engagement Scale) for engagement and Meliá and Peiró job satisfaction scale. The data collection instruments were applied to 201 workers and with the data processed in SPSS the following results were obtained: out of a total of 201 workers that make up the operational personnel of the company Camposol SA Piura during the 2019 period, 62.7% (126 workers) have an average level of labor compromise and 37.3% (75 workers) a low level; 77.6% (156 collaborators) present a medium level of job satisfaction, while 10.4% (21 employees) a low level and finally 11.9% (24 workers) a high level of job satisfaction. The Spearman correlation ( $r = 0.814$ ) determined a relationship is significant between occupational engagement and job satisfaction of the operating personnel of the company Camposol S.A. Piura, 2019 because the value of  $p$  (0.000) is lower than the level of significance ( $\alpha = 0.05$ ).

**Keywords:** Engagement, work satisfaction, Vigor.

## I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la realidad problemática propuesta para esta investigación, se puede deducir que hoy en día las empresas modernas tienen la capacidad de deducir problemas relacionados al rendimiento de sus colaboradores, insatisfacción en los logros alcanzados y un estado afectivo inadecuado para el desarrollo óptimo de las habilidades sociales del trabajador. Debido a ello, en la presente investigación se han considerado dos variables importantes que enmarcan la investigación, las cuales son: engagement ocupacional y satisfacción laboral; cabe mencionar que existen investigaciones realizadas a nivel internacional las cuales han demostrado que el engagement es : “ capacidad del empleado para laborar con energía, vigor y dedicación, que lo distinguen e identifican como un colaborador emocionalmente contento y fidelizado con la organización” Soria & Schaufeli, (2009). Spector, (1985) dice que la satisfacción está compuesta por los estados emocionales de cada empleado según sus actividades relacionadas al puesto de trabajo. Estas variables permitirán en la investigación identificar el nivel de compromiso, orgullo y desafío del trabajo que realiza el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Asimismo permitirá conocer los niveles de energía y resistencia mental de los colaboradores durante la jornada laboral, además de poder observar en esta investigación el nivel de concentración durante su permanencia en el trabajo, lo cual ayudará a que la empresa Camposol S.A. logre identificar el nivel de satisfacción y compromiso que posee su capital humano, para de esta manera crear una cultura de fidelización.

Engagement, vinculación positiva del trabajador con la empresa expresada en tres estados emocionales tales como vigor, dedicación y absorción según Bakker & Leiter, (2010). Los empleados engaged desarrollan su trabajo lleno de energía y están dispuestos a poner en práctica sus sapiencias y emplear sus habilidades y capacidades. Evidentemente se está frente a empleados que disfrutan la forma en que desarrollan su trabajo y demuestran y expresan emociones placenteras de plenitud y autorrealización, que conducen a mejorar su bienestar, desempeño en el trabajo , y así logran comprometerse con la organización para así sentirse satisfechos laboralmente Soria & Schaufeli, (2009). Se toma como referencia esta investigación ya que se puede deducir que todo colaborador que se siente bien en su trabajo desarrollará las tareas encomendadas con entusiasmo, dedicación y se esforzará por mantener o mejorar el mismo, es el personal operativo quien al emplear o aplicar todos sus conocimientos ayudará al crecimiento de la organización por

ende se le considera dentro de la misma como pieza fundamental de desarrollo debido a que las emociones positivas no solo pueden transformar a los individuos, sino que pueden contribuir de manera positiva en las organizaciones volviéndolas más cohesivas y armoniosas.

Calcular el engagement no ha sido fácil, sobre todo en diversos estudios de muchas partes del mundo, por ejemplo la investigación desarrollada por Gallup (prestigiosa empresa investigadora de mercados) demostró que el 13% de colaboradores en el mundo han calificado su engagement como alto. Gallup, (2013). El autor hace referencia a aquellos trabajadores que se desenvuelven en un estado de engagement y muestran un horizonte importante de satisfacción en sus respectivas áreas laborales, fomentando así una cultura creativa, y sobre todo están prestos a mantenerse informados y capacitados, esto ayudará a mantener niveles altos de compromiso y satisfacción laboral dentro de la organización. Asimismo, los programas de capacitación continua y actualización profesional permitirán mantener motivados a los demás colaboradores que tienen la posibilidad de crecer de manera profesional en la organización, por ende mejorar su estilo de vida.

Tabla N°1: Distribución Mundial de Engagement Laboral por Regiones

<i>Región</i>	<i>Engaged</i>	<i>No Engaged</i>	<i>Activamente Engaged</i>
<i>Estados Unidos y Canadá</i>	29%	54%	18%
<i>Australia y Nueva Zelanda</i>	24%	60%	16%
<i>América Latina</i>	21%	60%	19%
<i>Europa Occidental</i>	14%	66%	20%
<i>Europa Central y del Este</i>	11%	63%	26%
<i>África del Norte y Medio Este</i>	10%	55%	35%
<i>Asia del Este</i>	6%	68%	26%

*Fuente: Contreras (2017).*

Tabla N° 2: Distribución de Engagement Laboral en América Latina

<i>Región</i>	<i>Engaged</i>	<i>No Engaged</i>	<i>Activamente Engaged</i>
<i>Argentina</i>	16%	56%	28%
<i>Bolivia</i>	22%	58%	19%
<i>Brasil</i>	27%	62%	12%
<i>Chile</i>	23%	58%	18%
<i>Honduras</i>	19%	55%	56%
<i>México</i>	12%	60%	28%
<i>Perú</i>	16%	62%	21%

*Fuente: Contreras (2017).*

Estos resultados demuestran que el personal no comprometido supera ampliamente al de empleados comprometidos, siendo estos resultados muy desalentadores para las compañías de hoy Gallup, (2013). A través de ello podemos señalar que existen personas con un alto nivel de compromiso dentro de las organizaciones, los mismos que siempre buscan alinearse con las políticas y lineamientos de sus centros de trabajo, esto ayuda a que las organizaciones crezcan de manera segura, ya que al contar con personal altamente comprometido ayudará a lograr las metas planteados por la empresa, generando así mayor productividad y rentabilidad, además de generar un ambiente de confianza y seguridad entre los compañeros de trabajo.

Reino Unido comercial y organizacionalmente mediante estudios de recurso humano señalo que aquellas empresas que entre sus filas cuentan con empleados con bajos niveles de engagement entonces estos trabajadores presentan mayores niveles de accidentalidad en el puesto. Al no contar con un equipo de trabajo que muestre niveles altos de engagement dentro de una organización conllevará al incumplimiento de los objetivos planteados por la empresa, esto se refleja a través del capital humano que se encuentra desconectado y desenfocado de las tareas que realiza a diario, además de no sentirse involucrado en las actividades que se desarrollan dentro de la organización. Contar con personal desmotivado dentro de una empresa demandará pérdida irreparable de tiempo y producción. Es primordial mantener los estándares de engagement altamente potenciados para asegurar así

la armonía del colaborador respecto a su trabajo y asegurar positivamente la rentabilidad y productividad de la empresa.

En el ámbito local; Camposol es una importante compañía agroexportadora que inicio sus actividades en 1997 en el norte del Perú, actualmente en su haber cuenta con casi 25,000 hectáreas cultivables. Hoy en día esta empresa ha sido galardonada como la principal exportadora de espárragos al mundo y segundo exportador de palta a Estados Unidos. Además de lo antes mencionado exporta pimiento, uva, mangos y mandarina. En apariencia todo parece funcionar muy bien, pero debería prestarse mayor atención al recurso humano, en especial a los operarios quienes constituyen la mayor población de trabajadores de esta importante agroexportadora. Para el caso de las plantas de producción, específicamente Piura se ha podido percibir que el personal operativo (obrero) en los últimos años ha empezado a mostrarse inconforme con las disposiciones de la compañía además de ello lucen poco vigorosos, con poco ánimo y entusiasmo durante su faena diaria de labores, ya no se les ve comprometidos con la organización y esto es como consecuencia que consideran insuficientes las prestaciones que la empresa les otorga, parece ser que se encuentran insatisfechos con su salario, insatisfechos con las labores monótonas y sobre todo insatisfechos por las pocas posibilidades de crecer laboralmente.

Planteada la realidad problemática sobre Camposol, se propone la siguiente evidencia empírica en el ámbito internacional: Cueva, (2018) en su estudio denominado: “Relación entre satisfacción y compromiso organizacional” presentado en Universidad Andina Simón Bolívar. El fin de este trabajo de investigación fue demostrar si la satisfacción laboral se vincula con el compromiso organizacional. Esta investigación es de enfoque cuantitativo y correlacional. El instrumento para recolección de datos fue el cuestionario S20/23, de Meliá y Peiró y el cuestionario de John Meyer y Natalie Allen (TCM Employed Commitment); los instrumentos se aplicaron a una muestra de 290 colaboradores además se aplicó la metodología estadística del chi-cuadrado. Los hallazgos estadísticos demostraron que la satisfacción laboral, es del 70,96% y para compromiso organizacional fue de 69,91%. La investigación revela que tanto la satisfacción como el compromiso pueden manifestar ciertas percepciones intrínsecas del trabajador, el cual está sujeto a inconvenientes relacionados a temas personales y laborales que pueden perjudicar su forma de sentir y sus emociones; situación que incita a los empleadores a generar condiciones

óptimas de trabajo, que transmitan a los colaboradores los componentes de productividad y eficiencia tales como tranquilidad, salud y satisfacción,

Fernández, (2017) publicó artículo científico denominado: “Work Engagement y Compromiso Laboral” Publicada en Proquest y desarrollada en Medellín- Colombia. Estudio comparativo por edades en base a los 3 componentes del modelo de Meyer & Allen (1997), más la variable Work Engagement. La muestra fue 17.165 empleados. Los hallazgos estadísticos analizados en esta investigación concluyen que la edad si determina el grado de compromiso de los colaboradores en estas compañías involucradas y convocadas para formar parte de este importante estudio descriptivo.

En el ámbito nacional se tuvo acceso a las siguientes investigaciones como la propuesta por: Ríos, (2019) en su estudio denominado: “Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima” presentado ante la Universidad de Lima. Esta investigación estudió la correlación entre engagement y satisfacción en operarios de una compañía privada procesadora y distribuidora de vidrios y aluminio en Lima. Se tomó como muestra a 100 varones, a quienes se les suministró el Cuestionario de Engagement UWES 17 Schaufeli & Bakker, (2003) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral Chiang, Gómez & Salazar, (2014). Los instrumentos obtuvieron pruebas psicométricas aceptables. Asimismo, el estudio de componentes principales del UWES 17 reportó un KMO de .80 y en la Prueba de Esfericidad de Bartlett se obtuvo un resultado altamente significativo,  $X^2(136) = 623.81$  ( $p < .001$ ), mientras que la consistencia interna tuvo un valor de alfa de Cronbach .84. En el caso del cuestionario de Satisfacción Laboral, se muestra un KMO igual a .81, con una Prueba de Esfericidad de Bartlett altamente significativa,  $X^2(861) = 2714.67$  ( $p < .001$ ) y una consistencia interna con el valor de alfa de Cronbach .95. Mediante un análisis correlacional se comprobó la relación positiva ( $r = .30$ ,  $p < .01$ ) entre las variables estudiadas, lo que coincide con lo hipotetizado en este estudio.

Delgado, (2018) en su tesis denominada: “Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el Distrito de Cayma – Arequipa, 2018” presentado ante la Universidad de San Pablo de Arequipa. Evidencia empírica descriptiva - correlacional transversal, ya que examina la relación que involucra a la satisfacción con el compromiso, los instrumentos recolectores fueron UWES SPL que ayudó a medir la satisfacción laboral, es importante mencionar que en la investigación se

tomaron con referencia para estudio a 25 personas las cuales representan el total de colaboradores que trabajan en la agencia; realizado el estudio concluyó que el engagement si influye en la satisfacción laboral, lo que demuestra, que a mayor engagement mayor será el nivel de satisfacción laboral. Debido a ello el autor recomienda una serie de estrategias que ayudaran a elevar el nivel de engagement, para que como consecuencia de ello también incremente la satisfacción laboral.

En el ámbito regional se han realizado estudios tales como Morales, (2016) en su tesis denominada: “Engagement y satisfacción laboral en agentes de empresas de seguridad y vigilancia privada, en la ciudad de Piura”, que busco establecer una relación entre el engagement y la satisfacción laboral, investigación descriptiva correlacional, se aplicó la escala de UWES-17, encontrándose relaciones significativas entre las variables estudiadas. El engagement obtuvo un promedio de 92%, y en la dimensión vigor un 89% en la categoría promedio, en la dimensión absorción se logró un 88% del nivel promedio.

En cuanto a la teoría escogida para dar sustento a la primera variable de (engagement) se propuso lo siguiente: Bakker & Leiter, (2010) señalan que el engagement se define como: “Un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (p.455). El autor destaca en esta investigación que la dimensión vigor refiere a altos índices de vitalidad y preocupación por esforzarse diariamente en su trabajo; también menciona que dedicación está vinculada al entusiasmo, inspiración que siente cada colaborador y los retos que se presentan en el trabajo diario, mientras que absorción hace referencia al grado de concentración y la forma en cómo se siente el colaborador con el desarrollo de su trabajo, tomando como característica típica de esta dimensión la sensación de que el tiempo pasa sin darse cuenta Bakker & Leiter, (2010)

El engagement ha sido conceptualizado también por Alvarado, (2012) con diversas categorías: “Energía-vitalidad, implicación-compromiso y eficacia en el lugar donde el sujeto realiza su labor”(p.45). Esto refleja que mientras el colaborador denote un alto grado de engagement, se puede asegurar que el trabajo que realizará mostrará los mejores resultados debido al alto grado de implicancia y compromiso que muestra durante el desarrollo de sus actividades.

Soria & Schaufeli, (2009) mencionan que engagement es: “El involucramiento del ego de los miembros de la organización hacia sus roles de trabajo, asimismo afirma que la

gente se emplea y se expresa física, cognitiva y emocionalmente durante el desempeño de sus roles”. Mediante lo planteado líneas arriba se puede deducir que en una organización conviene tener personal con niveles altos de engagement lo cual permitirá que la organización cuente con colaboradores comprometidos con alcanzar los objetivos organizacionales, de tal manera que ellos también se sientan a gusto con las labores realizadas, ya que la capacidad que ellos demuestran al tomar alguna decisión implica el alto grado de concentración que emplean al desempeñar sus roles. También es importante mencionar que un trabajador que demuestre índices altos de engagement es muy probable que no acepte otras ofertas laborales, motivo por el cual se mantendrá enfocado en su trabajo y orientado a cumplir sus metas personales así como los objetivos organizacionales.

A partir de estas definiciones se puede deducir que el engagement busca medir el nivel de compromiso de los colaboradores en las organizaciones, así como también logra identificar en el trabajador el deseo de tener continuidad laboral, su objetivo es hacer cumplir las metas de la organización, también busca que el colaborador tenga un oportuno crecimiento dentro de la empresa logrando identificar cada una de sus fortalezas.

Como posibles causas del engagement a modo científico se considera: los recursos laborales y personales, esto hace referencia a la autonomía, apoyo social; la recuperación de vida al esfuerzo y al contagio emocional fuera del trabajo, lo que quiere decir es que el engagement se asocia positivamente a las características de un puesto de trabajo lo cual puede llegar a considerarse como recursos motivadores o vigorizantes Ramírez, Olvera, & Ornelas, (2012). También se ha demostrado que el engagement está relacionado a varios perfiles personales tales como las creencias, eficacia personal u autoeficacia el cual es un aspecto importante del funcionamiento organizacional con aspectos positivos tales como realizar bien el trabajo, altos niveles de vigor, dedicación y absorción. Ramírez et al., (2012)

El engagement se asocia a medida que los colaboradores vayan recuperándose de los esfuerzos físicos, mentales, y emocionales, lo cual hace notorio que se recuperan más rápido del cansancio producido por el trabajo del día anterior y al día siguiente les permite mostrar niveles altos de engagement que aquellos que no saben recuperarse durante el tiempo libre de estos esfuerzos realizados logrando así tomar nuevas acciones y fijar metas de trabajo. Neiva, Torres, & Mendonça, (2017), tal como lo indica el autor, los colaboradores que muestren niveles altos de engagement permitirán recuperarse o



reponerse lo más pronto posible de las tareas que generaron mayor demanda de esfuerzo físico y mental ya que al empezar un nuevo día son ellos los que se motivan y desde ya piensan en las soluciones que pueden aplicar en el trabajo diario y se involucran en cumplir el objetivo de la jornada laboral.

Finalmente se puede llegar a la conclusión que el engagement es contagioso, es decir se puede transferir de una persona a otra y tiene una tendencia limitada de forma automática donde se toma en cuenta las expresiones emocionales, faciales, posturas y movimientos.

El engagement en las organizaciones hace referencia a los colaboradores con niveles altos de compromiso quienes necesitarán menos supervisión y menos presión en el trabajo debido a que entienden la importancia de cumplir con los objetivos empresariales y que de alguna manera lo asumen como un nivel intrínseco personal. Neiva (2017), como indica el autor, contar con personal que se encuentra altamente involucrado ayuda al logro de los objetivos de la organización ya que el colaborador le brinda la confianza a la empresa en desarrollar bien su trabajo y dentro del tiempo y espacio establecido, además de asegurar que el colaborador se quede trabajando en la empresa y descarte las posibilidades de querer optar por nuevas ofertas laborales.

Para asegurar el engagement en la organización se requiere de una participación externa de múltiples factores las cuales dependen de las empresas, tales como: importante relación del empleador hacia el colaborador, preocupándose por los intereses de este, atención en su carrera, logrando así ubicarlo dentro de la empresa según el perfil que muestra en el área correcta, mejorar su bienestar económico y laboral, y la imparcialidad empresarial lo cual genera compromiso laboral o engagement.

Existen tres dimensiones del engagement, Soria & Schaufeli, (2009) las detallan a continuación: *vigor*: altos niveles de energía, persistencia y un fuerte deseo de esfuerzo mientras se realizan las labores diarias, disposición de esfuerzo en el trabajo a pesar de enfrentar dificultades en el mismo; *dedicación*: altos niveles de significado del trabajo, entusiasmo, inspiración, orgullo y retos relacionados al trabajo que el colaborador realiza; *absorción*: se da cuando existe un alto nivel de concentración con la sensación de que el tiempo pasa volando, asimismo existen dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. Lo que manifiesta el autor es que aquellos trabajadores que muestran un alto nivel en vigor,

absorción y dedicación son aquellas personas que durante el desarrollo de la actividad se les hace más difícil desconectarse de las tareas que están realizando debido al alto grado de concentración que emplean en las labores de la organización lo que permite agregar más valor a su trabajo.

Alvarado, (2012) define la satisfacción como: “El grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo”. Esto quiere decir que si contamos con clientes internos sumamente satisfechos asegurará la buena marcha de la empresa, lo cual se verá reflejado en la calidad del trabajo, los niveles de rentabilidad y productividad” (p.55). La satisfacción laboral según señala el autor se relaciona con el ambiente físico en las que el colaborador desempeña sus labores, ello le permitirá sentirse seguro, confortable y le generará cierto grado de confianza al momento de desarrollar su trabajo.

Chiang, (2016) define la satisfacción como: “la consecuencia buenas actitudes que muestra un colaborador hacia su empleo (p.104). Ciertamente hay trabajadores que relacionan la satisfacción laboral con compensaciones monetarias, con un equipo de trabajo armonioso, y con un ambiente de trabajo limpio y confortable, sin embargo, la satisfacción laboral va mucho más allá de esos aspectos ya que se busca que el colaborador se comprometa con su trabajo, ame lo que hace, demuestre cierto grado de participación en las actividades de la organización y crear o mantener buenas relaciones en el trabajo.

Existen algunas teorías que explican teóricamente la satisfacción en el puesto de trabajo; entre las que destaca La Teoría de A. Maslow, (1954) y sus 5 dimensiones planteadas que señalan que uno se da como consecuencia del otro, a través de ello, se pueden mencionar: 1) Necesidades fisiológicas: elementales para preservar la vida 2) Necesidades seguridad: evitar los daños físicos innecesarios 3) Necesidades sociales: necesarias para la interrelación con los demás d; 4) Necesidades estima: el respeto a uno mismo 5) Necesidades Autorrealización: capacidad de superación personal y profesional. Ramírez et al., (2012). Como lo señala el autor cada individuo presenta diversas necesidades, dentro de ellas tenemos las necesidades afectivas lo cual permite crear buena relación con los compañeros de trabajo, el reconocimiento hacia el colaborador es vital ya que ello le brinda confianza y seguridad de que el trabajo que desempeña es acorde y está alineado a los objetivos que quiere alcanzar la organización, otro punto importante es la autorrealización, la capacidad que muestra el individuo para ir obteniendo mejores puestos

dentro de la empresa gracias a su buen desempeño, la calidad que demuestra en el trabajo y la capacidad que tiene el colaborador para generar un ambiente agradable de trabajo.

En 1959 se reporta la aparición de una nueva teoría que estudia la satisfacción laboral denominada como la teoría Bifactorial de Herzberg. Este autor señala una serie de comportamientos cambiantes a los cuales denominó: elementos motivadores referentes al trabajo como el logro, progreso, reconocimiento, y responsabilidad; elementos higiénicos que no suelen influir en el trabajo, pero sí generan insatisfacción como: políticas, calidad, supervisión, relaciones interpersonales entre otros, según indica en su trabajo de investigación. Amorós, (2016). A través de lo expuesto por el autor, cabe resaltar en esta investigación que no todos los colaboradores están de acuerdo con las políticas que la empresa les implanta, ya que existen personas con diversos caracteres que no les gusta que se les supervise, o simplemente no siguen las reglas que la organización les brinda por el simple hecho de pensar que el trabajo que ellos realizan no presenta dificultades y es considerado eficiente.

La teoría de F. Herzberg es la Teoría o modelo teórico que respalda este estudio, dado que existe concordancia con las dimensiones propuestas por este modelo haciendo referencia al factor intrínseco y extrínseco. Amorós, (2016) Tomando como base lo que refiere el autor se puede clarificar que hoy en día las organizaciones se preocupan mucho por el lugar donde sus colaboradores desempeñan su trabajo, ya que esto ayudará a que el colaborador se sienta motivado, concentrado, y sea capaz de generar valor a las tareas realizadas a diario, pero el autor menciona que el cuidar el ambiente físico del colaborador solo evita la insatisfacción de los empleados, y cuando se consigue lo mencionado solo logran sostenerla por un corto periodo de tiempo, lo cual refleja que no solo el ambiente físico contribuye para mejorar o logra la satisfacción laboral en los trabajadores.

En consideración con lo expuesto líneas arriba y ante la necesidad de las empresas por saber que tan comprometidas y satisfechas se encuentran sus colaboradores surge el siguiente problema general de estudio: ¿Cuenta Camposol con un programa de engagement ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del personal operativo? Y los problemas específicos fueron: ¿Qué nivel de engagement ocupacional presenta el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019?; ¿Qué nivel de satisfacción laboral presenta el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019?; ¿Cuál es la relación que

existe entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019?

Este estudio resulta importante porque los dueños y directivos deben prestar una especial atención a su recurso humano (personal operativo), que muchas veces no tiene la oportunidad de ser escuchado, como consecuencia de formar parte del nivel jerárquico más bajo dentro de la organización; pero al mismo tiempo este talento humano resulta ser crucial y determinante para lograr productos con estándares y reconocimientos internacionales.

Siendo así; esta investigación de posgrado servirá para que los trabajadores (personal operativo) de esta compañía reciban un mejor trato, cuidado y prestaciones por parte de Camposol y sobre todo para incrementar sus niveles de satisfacción laboral, los cuales se han venido deteriorando con el paso del tiempo.

La justificación teórica para este estudio radica en aportar nueva evidencia empírica para el tratamiento teórico de la variable engagement ocupacional; la cual resulta ser una variable poco estudiada en nuestro ámbito nacional y local. La justificación práctica se da como consecuencia que existe la necesidad de conocer el nivel de engagement y satisfacción de estos trabajadores para ahondar y conocer cuáles son los factores que los aquejan e impiden que se sientan satisfechos en su trabajo.

Los objetivos que ayudaron a resolver esta problemática fueron los siguientes: objetivo general: Proponer un programa de engagement ocupacional para mejorar la satisfacción del personal y los objetivos específicos fueron: Medir el nivel de engagement y satisfacción que presenta el personal operativo, determinar la relación que existe entre el engagement y la satisfacción del personal operativo de la empresa Camposol S.A Piura, 2019.

Asimismo, en la presente investigación se planteó como Hipótesis: La propuesta de un programa de engagement ayudará a mejorar la satisfacción del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019. Y como hipótesis específicas para las variables Existe un nivel medio de engagement y satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019; existe una relación significativa entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A Piura, 2019.

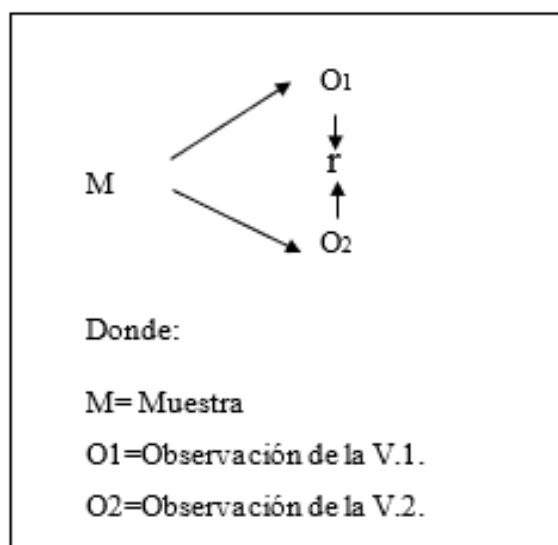
## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Es una investigación no experimental porque, el autor Sampieri, Collado, & Lucio, (2007) menciona que “Existe ausencia de manipulación consentida en esta investigación, permitiendo que los hechos sucedan tal cual se encuentran en la realidad problemática” (p.201).

Esta investigación que se desarrolló en la compañía Camposol S.A. fue de tipo aplicada, pues el problema es conocido por el investigador, al reportarse de esta manera se busca una solución a la problemática antes detallada.

En cuanto al nivel de este estudio se determinó que la investigación fue descriptiva, correlacional y propositiva. Descriptiva porque se evaluó de manera independiente cada una de las variables involucradas; correlacional porque se utilizó un coeficiente de correlación (Spearman) para determinar si los problemas de satisfacción se originan por la falta de engagement del recurso humano operativo y propositiva porque con los hallazgos de este estudio se propondrá un programa de mejora en beneficio de la compañía.



## 2.2 Variables Operacionalización

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de variables

### PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S. A PIURA, 2019

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ENGAGEMENT OCUPACIONAL	Según Wefald (2009): “El engagement no es más que el grado de compromiso de cada uno de los colaboradores con la institución a la que pertenecen. Estos vínculos emocionales subrayan el sentido de pertenencia a la empresa.	Los autores Schaufeli & Bakker (2003) Señalan que” la escala de UWES (escala de bienestar y trabajo) consta de tres dimensiones para medir el engagement: -Vigor -Dedicación. -Absorción.	VIGOR	• Energía en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Disposición para trabajar	<i>Ordinal</i>
				• Periodos de tiempo	<i>Ordinal</i>
				• Persistencia en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Nivel de sistematización en el trabajo.	<i>Ordinal</i>
			DEDICACIÓN	• Significado y propósito en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Entusiasmo en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Inspiración en el trabajo.	<i>Ordinal</i>
				• Identificación con la actividad realizada.	<i>Ordinal</i>
				• Trabajo retador.	<i>Ordinal</i>
			ABSORCIÓN	• Rapidez con la que realiza el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Nivel de concentración en la actividad realizada	<i>Ordinal</i>
				• Estados de ánimo en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Nivel de inmersión laboral	<i>Ordinal</i>
				• Nivel de conexión en el trabajo	<i>Ordinal</i>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Según Wright & Bonnet (2007). señalan que es un estado emocional laboral que evalúa de la conformidad del trabajador con lo que la empresa le brinda.	Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989) señalan que “la satisfacción laboral se puede medir a través de un cuestionario el cual consta con un gran número de ítems y dimensiones a evaluar, tales como:  -Supervisión. -Remuneraciones y Prestaciones. -Intrínseca con el ambiente físico. -Calidad de Producción. -Satisfacción General.	SUPERVISIÓN	• Formación personal interno.	<i>Ordinal</i>
				• Formas de relacionarse.	<i>Ordinal</i>
				• Supervisión satisfactoria.	<i>Ordinal</i>
				• Nivel de atención.	<i>Ordinal</i>
				• Grado de participación.	<i>Ordinal</i>
				• Nivel de aceptación de críticas.	<i>Ordinal</i>
				• Equidad laboral.	<i>Ordinal</i>
				• Respaldo de jefatura.	<i>Ordinal</i>
				• Grado de participación.	<i>Ordinal</i>
			REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES	• Satisfacción económica.	<i>Ordinal</i>
				• Crecimiento profesional.	<i>Ordinal</i>
				• Formación personal interno.	<i>Ordinal</i>
				• Grado de negociación en el trabajo.	<i>Ordinal</i>
				• Cumplimiento de leyes laborales.	<i>Ordinal</i>
				• Satisfacción de incentivos.	<i>Ordinal</i>
			INTRÍNSECA	• Satisfacción en el trabajo.	<i>Ordinal</i>
				• Facilidad para realizar tareas.	<i>Ordinal</i>
				• Pasión por lo que realizo.	<i>Ordinal</i>
• Decido por mí mismo.	<i>Ordinal</i>				
CON EL AMBIENTE FÍSICO	• Limpieza.	<i>Ordinal</i>			
	• Iluminación.	<i>Ordinal</i>			
	• Entorno laboral agradable.	<i>Ordinal</i>			
	• Medios laborales adecuados.	<i>Ordinal</i>			

			CALIDAD DE PRODUCCIÓN	• Medios laborales adecuados.	<i>Ordinal</i>
				• Nivel de calidad.	<i>Ordinal</i>
			SATISFACCIÓN GENERAL	• Nivel de satisfacción en el trabajo.	<i>Ordinal</i>
				• Ritmo de trabajo.	<i>Ordinal</i>

Fuente: Elaboración propia de la investigadora



## 2.3 Población, muestra y muestreo

### Población

Está conformada por el personal operativo que labora en las siguientes áreas dentro de la empresa: servicios agrícolas (22 personas), sanidad (25); almacén (4 personas); riego (28 personas); costos (3 personas); proyecciones (5 personas); calidad (7 personas); producción (310); gestión humana (4); comedor (4 personas), los cuales hacen un total de 420 trabajadores (personal operativo).

### Muestra

Se empleó la fórmula para calcular muestras de poblaciones finitas, en la cual se obtuvieron los datos que se calcularon a continuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

n=El tamaño de la muestra

N=Tamaño de la población (420 colaboradores)

Z=Nivel de confianza = (96%=1.96)

E=Margen de error = (5%=0.05)

P=Probabilidad positiva = 0.5

Q=Probabilidad negativa = 0.5

$$n = \frac{(420). (1.96)^2. (0.5). (0.5)}{(420 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2. (0.5). (0.5)}$$

$$n = 201$$

### Criterios de Inclusión

Personal operativo que posee relación contractual con la compañía Camposol (relación laboral formal).

### Criterios de Exclusión

Ninguno

## Muestreo

El muestreo fue probabilístico pues el investigador garantizó que cada individuo tenga las mismas oportunidades de ser seleccionado y esto se pudo lograr utilizando la aleatorización.

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

<i>Técnica</i>	<i>Instrumento</i>
Encuesta Utrech Work Engagement Scale	Cuestionario 1
Encuesta de satisfacción laboral de Meliá y Peiró	Cuestionario 2

Fuente: propia

Encuesta Uwes de Schaufeli y Bakker (2003) que está constituido por 17 ítems basado en la escala de Likert - 7 puntos que van de 1 a 7 (nunca, casi nunca, raras veces, a veces, a menudo, muy a menudo y siempre).

Tabla 3 Niveles de evaluación- Engagement

<i>Dimensión</i>	<i>Ítems</i>	<i>Niveles De Evaluación</i>	<i>Puntuación</i>
<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15 Y 17	Alto, Medio, Bajo	1-7 Ptos
<i>Dedicación</i>	2, 5, 7, 10 Y 13	Alto, Medio, Bajo	1-7 Ptos
<i>Absorción</i>	3, 6, 9, 11, 14 Y 16	Alto, Medio, Bajo	1-7 Ptos

Fuente: Uwes (2000).

Tabla 4 Rangos de evaluación - Engagement

<i>Dimensiones</i>	<i>Rango de Puntuación</i>				<i>Puntuación</i>	<i>Conclusión</i>
	<i>Rango</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>		
<i>Vigor</i>	[6-42]	[6-18]	[19-31]	[32-42]		
<i>Dedicación</i>	[5-35]	[5-15]	[16-26]	[27-35]		
<i>Absorción</i>	[6-42]	[6-18]	[19-31]	[32-42]		

Fuente: Uwes (2000).

*Tabla 5: Niveles de evaluación- satisfacción laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Reactivos</b>	<b>Niveles</b>	<b>Puntuación</b>
<i>Satisf, con la supervisión.</i>	10,11,13,15,16,17, 19,20,21	Bajo, medio, alto	1-5 pts
<i>Satisf, con la remuneración y las prestaciones.</i>	4,9,10,12,14,23	Bajo, medio, alto	1-5 pts
<i>Satisf. Intrínseca</i>	1,2,3,18	Bajo, medio, alto	1-5 pts
<i>Satisf, con el ambiente físico.</i>	6,7,8,24	Bajo, medio, alto	1-5 pts
<i>Satisf, con la cantidad de producción.</i>	5,26	Bajo, medio, alto	1-5 pts
<i>Satisf, con la calidad de producción.</i>	24,25	Bajo, medio, alto	1-5 pts
<i>Satisf, general.</i>	1,26	Bajo, medio, alto	1-5 pts

Fuente: Meliá y Peiró (1996).

*Tabla 6: Rangos de evaluación- satisfacción laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Rango</b>	<b>Evaluación</b>			<b>Puntuación</b>	<b>Conclusión</b>
		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>		
<i>Satisf, con la supervisión.</i>	[09-45]	[09-21]	[22-34]	[35-45]		
<i>Satisf, con la remuneración y las prestaciones.</i>	[06-30]	[06-14]	[15-2]	[24-30]		
<i>Satisf. Intrínseca</i>	[04-20]	[04-09]	[10-15]	[16-20]		
<i>Satisf, con el ambiente físico.</i>	[04-20]	[04-09]	[10-15]	[16-20]		
<i>Satisf, con la cantidad de producción.</i>	[02-10]	[02-04]	[05-07]	[08-10]		
<i>Satisf, con la calidad de producción.</i>	[02-10]	[02-04]	[05-07]	[08-10]		
<i>Satisf, general.</i>	[26-130]	[26-60]	[61-95]	[96-130]		

Fuente: Meliá y Peiró (1996).

Validación: estuvo a cargo de docentes temáticos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo-Piura. (Ver anexos).

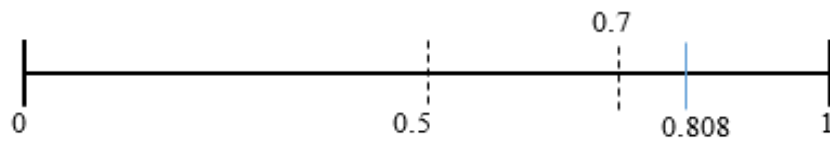
Mg. Francisco Segundo Mogollón García.

Mg. Graciela Palma Vallejo.

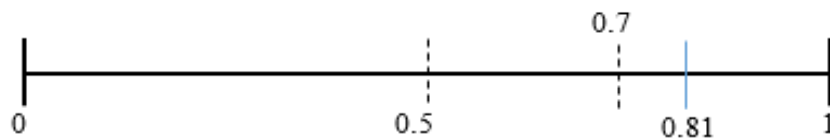
Mg. Linda Becerra Rojas.

Confiabilidad: de conformidad con las recomendaciones brindadas por los expertos; metodólogo y asesor temático se sometieron ambos instrumentos de recolección de datos a las pruebas de confiabilidad respectivas cuyos resultados fueron: (Ver anexos).

**ALFA DE CRONBACH UTRECH WORK ENGAGEMENT SCALE**  
(Índice de consistencia interna)



**ALFA DE CRONBACH SATISFACCION LABORAL S1/S26**  
(Índice de consistencia interna)



## 2.5 Métodos de análisis de datos

Para esta investigación se elaboraron diferentes métodos para analizar resultados, tales como:

1. Frecuencias absolutas.
2. Tablas de frecuencias relativas.
3. Pruebas de confiabilidad.

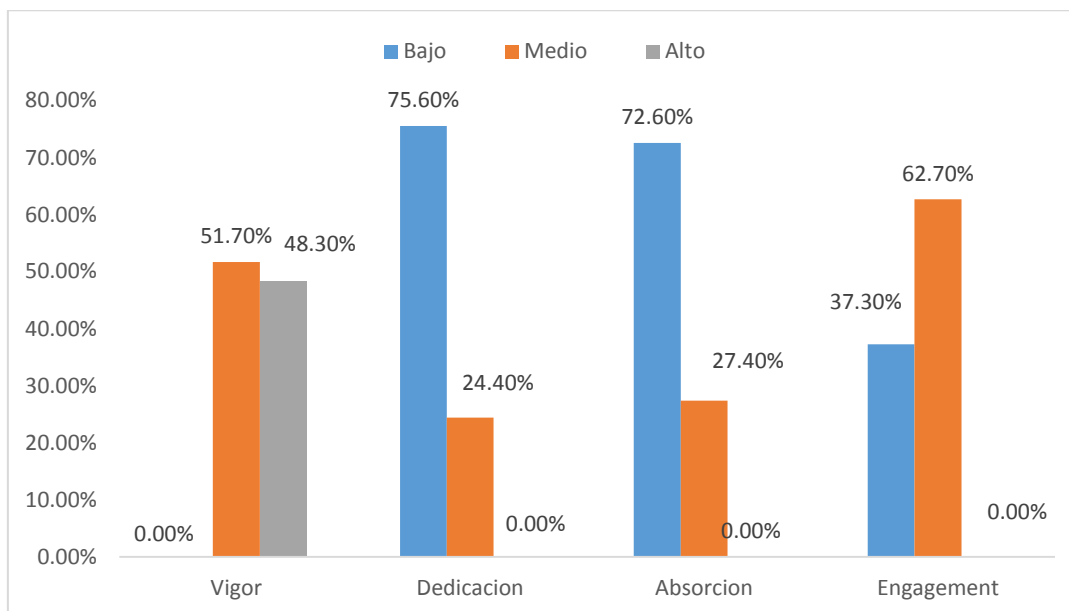
## 2.6 Aspectos éticos

Se realizó haciendo un cumplimiento estricto de las Normas Apa sexta edición, los cuales constituyen los lineamientos para cualquier proyecto de investigación con rigor científico. Además de ello esta investigación fue sometida a las pruebas respectivas de anti plagio (software Turnitin) que garantizan la obtención de proyectos de investigación forjados en la honestidad.

### III. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Medir el nivel de engagement ocupacional que presenta el personal operativo de la empresa Camposol S. A Piura, 2019.

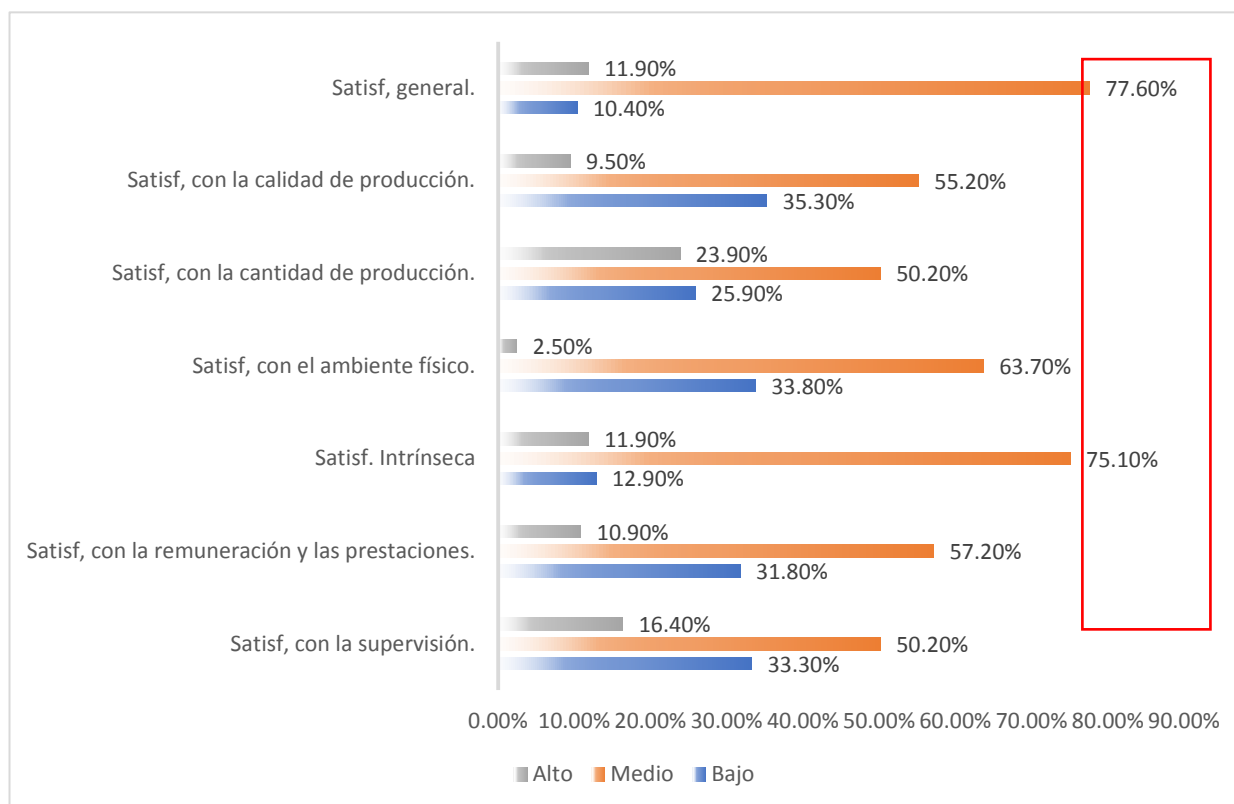
*Figura 1. Nivel de engagement*



Según la figura 1 de un total de 201 trabajadores el 62,7% (126 trabajadores) presenta un nivel medio de compromiso laboral y el 37,3% (75 trabajadores) un nivel bajo. Para complementar este objetivo de estudio se pudo comprobar un nivel medio de vigor y niveles bajos de dedicación y absorción laboral.

**Objetivo específico 2:** Medir el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal operativo de la empresa Camposol S. A Piura, 2019.

*Figura 2. Nivel de satisfacción laboral*



Según la figura N°2 el 77,6% (156 colaboradores) presentan un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que el 10,4% (21 colaboradores) un nivel bajo y finalmente el 11,9% (24 trabajadores) un alto nivel de satisfacción laboral.

Estos resultados son como consecuencia que el 50,2% (101 trabajadores) presentan mayormente un nivel medio de satisfacción en cuanto a la supervisión; el 57,2% (115 trabajadores) se encuentran medianamente satisfechos con el pago y las remuneraciones, el 75,1% (151 colaboradores) un nivel medio de satisfacción intrínseca, el 63,7%(128 trabajadores) un nivel medio de satisfacción con el ambiente físico arrojando lo mismo con los niveles medios de satisfacción con la cantidad y calidad de producción.

**Objetivo específico N°3:** Determinar la relación que existe entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A Piura, 2019.

Tabla 7: Correlaciones estadísticas entre engagement y satisfacción laboral

			<i>Vigor</i>	<i>Dedicación</i>	<i>Absorción</i>	<i>Engagement</i>
Rho de Spearman	<i>Vigor</i>	Coeficiente de correlación	1,000	,614**	,761**	,765**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	201	201	201	201
	<i>Dedicación</i>	Coeficiente de correlación	,614**	1,000	,825**	,869**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	201	201	201	201
	<i>Absorción</i>	Coeficiente de correlación	,761**	,825**	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	201	201	201	201
	<i>Engagement</i>	Coeficiente de correlación	,765**	,869**	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	201	201	201	201
	<i>Satisfacción General</i>	Coeficiente de correlación	,614**	,725**	,800**	,814**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	201	201	201	201

Nota. \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

### ***Contrastación de Hipótesis General***

La propuesta de un programa de engagement Ocupacional ayudará a mejorar la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019. Se puede contrastar esta hipótesis, debido a que durante el desarrollo de la investigación y tomando como referencia los resultados obtenidos, en la figura N°1 muestra que un 62,7% de los trabajadores tienen un nivel medio de compromiso laboral, y un 37,3% muestran niveles bajo en las siguientes dimensiones: dedicación y absorción laboral; por ello se considera que sí es necesario proponer un programa de engagement para mejorar la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol sede Piura, este programa deberá contar con una serie de talleres que ayuden a elevar los niveles de engagement dentro de la organización.

### ***Contrastación de Hipótesis específica N°1***

H0. No existe un nivel medio de engagement ocupacional en el personal operativo de la empresa Camposol S. A Piura, 2019.

H1. Existe un nivel medio de engagement ocupacional en el personal operativo de la empresa Camposol S. A Piura, 2019.

Se acepta la hipótesis alterna que indica que sí existe un nivel medio de engagement debido a que durante el desarrollo de la investigación dio como resultado que un 62,7% de los colaboradores muestran este nivel, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ya que señala que no existen niveles medios de engagement ocupacional en el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.

### ***Contrastación de Hipótesis específica N°2***

H0. No existe un nivel medio de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Camposol S. A Piura, 2019.

H1. Existe un nivel medio de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Camposol S. A Piura, 2019.

Se rechaza la hipótesis nula la cual especifica que no existen niveles medios de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Camposol S.A., ya que la hipótesis alterna demostró durante el desarrollo de la investigación que si existen niveles medios de satisfacción laboral habiendo obtenido como resultados según la figura N°2 que el 77,6% equivalente a 156 colaboradores presentan niveles medios de satisfacción laboral.

### ***Contrastación de Hipótesis específica N°3***

**H1:** Existe una relación significativa entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.

**H0:** No Existe una relación significativa entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.

De acuerdo a la guía de interpretación del coeficiente de Spearman el cual señala lo siguiente:

- |    |                         |                                     |
|----|-------------------------|-------------------------------------|
| 1. | 0,00                    | (Ausencia de correlación lineal).   |
| 2. | $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$ | (Correlación lineal insignificante) |
| 3. | $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$ | (Correlación lineal baja leve)      |
| 4. | $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$ | (Correlación lineal moderada)       |



5.  $\pm 0,70$  a  $\pm 0,99$  (Correlación lineal alta muy alta)
6.  $\pm 1,00$  (Función lineal perfecta)

Como se observa en la Tabla N°1 según la correlación de Spearman ( $r = 0.814$ ) nos indica que existe una correlación lineal alta muy alta entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A Piura, 2019 y dicha relación es significativa ya que el valor de p (0.000) es menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). Otra aportación importante al desarrollo de este estudio es que todas las dimensiones del engagement (vigor, dedicación y absorción) se encuentran relacionadas con el engagement ocupacional y en todos los casos la correlación resulta ser significativa p (0.000).

#### IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se planteó como objetivo específico uno, medir el nivel de engagement ocupacional lo cual, mediante la aplicación del cuestionario y procesamiento de datos se obtuvo que el 62,7% equivalente a 126 trabajadores, presentan un nivel medio de engagement y el 37,3% (75 trabajadores) un nivel bajo, mediante este estudio se pudo comprobar un nivel medio de vigor y niveles bajos de dedicación y absorción laboral, sin embargo coger como referencia o evidencia empírica reportada en los antecedentes de este estudio se reportó a Salazar, (2018) en su proyecto denominado: “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional”, dieron como resultados que; en el año 2017 el personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tenía un nivel de compromiso organizacional del 69,91%, lo cual, es similar a los resultados obtenidos en la presente investigación, corroborando así que los colaboradores al encontrarse comprometidos con la organización ayudarán a cumplir de manera eficiente los objetivos de la empresa. Además de ello se pudo realizar un análisis teórico relacionado a engagement donde Bakker & Leiter, (2010) definen al engagement como: “ Un estado laboral que impulsa a los miembros de la organización a sentirse plenamente comprometidos con la organización y esto se ve materializado por acciones de vigor, dedicación, y estados positivos de entusiasmo”.

En cuanto a la segunda variable de estudio denominada satisfacción laboral, Alvarado, (2012) la define como: “la conformidad del empleado frente a los beneficios que la organización provee a sus colaboradores con el afán de mantenerlos contentos y mejorar los niveles de clima laboral”, por ello en la investigación realizada se planteó como segundo objetivo específico, medir el nivel de satisfacción laboral, el cual dio como resultado que el 77,6% (156 colaboradores) presentan un nivel medio de satisfacción laboral, el 10,4% (21 colaboradores) un nivel bajo y finalmente el 11,9% (24 trabajadores) un alto nivel de satisfacción laboral, estos resultados son como consecuencia que el 50,2% (101 trabajadores) presentan mayormente un nivel medio de satisfacción en cuanto a la supervisión; el 57,2% (115 trabajadores) se encuentran medianamente satisfechos con el pago y las remuneraciones, el 75,1% (151 colaboradores) un nivel medio de satisfacción intrínseca, el 63,7% (128 trabajadores) un nivel medio de satisfacción con el ambiente físico arrojando lo mismo con los niveles medios de satisfacción con la cantidad y calidad de producción. Sin embargo Salazar, (2018) en su estudio denominado: “Relación entre

satisfacción laboral y compromiso organizacional, determinó que el nivel de satisfacción laboral, del personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para el año 2017 era del 70,96%, además evidencia mediante este estudio que el personal de esta entidad bancaria presenta un alto grado de satisfacción laboral, además tiende a encontrarse comprometido con la organización lo cual ayudará a cumplir con los objetivos establecidos, es importante mencionar que contar con personal altamente involucrado ayuda a generar nuevas ideas y a aportar mayor valor en el trabajo que desempeñan.

En la investigación, propuso un tercer objetivo específico que planteo establecer el grado de asociación que existe entre las variables involucradas, aplicando el coeficiente de correlación de Spearman ( $r = 0.814$ ) el cual determinó en este estudio una correlación lineal muy alta entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S. A; dicha relación es significativa ya que el valor de  $p$  (0.000) es menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), por otro lado Ríos (2019) en su estudio denominado: “Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima” tuvo como propósito estudiar la relación entre engagement y satisfacción laboral en esta investigación, los instrumentos aplicados contaron con propiedades psicométricas aceptables en la muestra estudiada; asimismo el estudio de componentes principales del UWES 17 reportó un K MO de .80 y en la Prueba de Esfericidad de Bartlett se obtuvo un resultado altamente significativo,  $X^2(136) = 623.81$  ( $p < .001$ ), mientras que la consistencia interna tuvo un valor de alfa de Cronbach .84. En el caso del cuestionario de Satisfacción Laboral, se muestra un K MO igual a .81, con una Prueba de Esfericidad de Bartlett altamente significativa,  $X^2(861) = 2714.67$  ( $p < .001$ ) y una consistencia interna con el valor de alfa de Cronbach .95. Mediante un análisis correlacional se comprobó la relación positiva ( $r = .30$ ,  $p < .01$ ) entre las variables estudiadas, lo que coincide con lo hipotetizado en este estudio, de tal manera se puede evidenciar que a pesar de haber aplicado en las dos investigaciones instrumentos diferentes se ha podido corroborar que si existe una relación significativa entre las dos variables de estudio que corresponden a engagement ocupacional y satisfacción laboral.

## V. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo específico N°1 se pudo concluir que de un total de 201 trabajadores que conforman el personal operativo de la empresa Camposol S.A Piura durante el período 2019 el 62,7% (126 trabajadores) presentan un nivel medio de compromiso laboral y el 37,3% (75 trabajadores) un nivel bajo. Frente a lo expuesto líneas arriba se puede apreciar claramente que los trabajadores de la empresa Camposol, no poseen niveles altos de engagement, pero si demuestran niveles medios, esto afirma que el programa diseñado en esta investigación y los talleres planteados dentro del mismo, servirán para mejorar el nivel de compromiso de los colaboradores hacia la empresa, ya que contar con personal involucrado ayudará al logro de los objetivos institucionales. También es necesario señalar que a pesar de contar con colaboradores con niveles bajos de engagement; estos representan una amenaza para la empresa, debido a que el engagement al ser un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, se puede transmitir de una persona a otra originando así la insatisfacción entre los trabajadores.
2. En cuanto al objetivo específico N°2 se concluye que el 77,6% (156 colaboradores) presentan un nivel medio de satisfacción laboral; lo cual indica que parte del capital humano se encuentra medianamente satisfecho con las remuneraciones que perciben, con la oportunidad que se les ofrece para el crecimiento profesional, y pocos muestran conformidad con el ambiente de trabajo donde desarrollan sus labores diarias, pero también es importante mencionar que el 10,4% lo cual equivale a (21 colaboradores) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, esto se manifiesta a través del incumplimiento de las leyes laborales por parte de la empresa. Es importante manifestar que para algunos empleados el entorno laboral no es agradable, ya que la mayor parte del día los trabajadores deben estar expuestos al sol y para finalizar, el 11,9% lo cual equivale a (24 trabajadores) presentan un alto nivel de satisfacción laboral.
3. En cuanto al objetivo específico N°3 la correlación de Spearman ( $r = 0.814$ ) determinó una correlación lineal alta muy alta entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019 y dicha relación es significativa ya que el valor de p (0.000) es menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). Otra aportación importante al desarrollo de este estudio

es que todas las dimensiones del engagement (vigor, dedicación y absorción) se encuentran relacionadas con la satisfacción laboral y en todos los casos la correlación resultó ser significativa  $p (0.000)$ .

## VI. RECOMENDACIONES

1. Mediante los resultados obtenidos se recomienda realizar talleres didácticos de sensibilización dirigido al personal operativo de la empresa Camposol S.A Piura, para el cumplimiento de objetivos tanto personales como organizacionales, para de tal manera lograr que aquellos colaboradores que obtuvieron un nivel bajo de vigor y niveles medios de absorción y dedicación logren identificarse con su organización y así puedan darse cuenta que ellos forman parte importante de la misma y que se necesita de su compromiso y buen desempeño para el logro de los objetivos institucionales.
2. Desarrollar un taller denominado “Diversión en el trabajo”, el cual permitirá lograr que cada trabajador instale estados emocionales agradables y se sienta a gusto con el desarrollo de su trabajo, tomando como referencia temas puntuales y de vital importancia como la autoestima, habilidades sociales, entrenamiento de conductas positivas, ya que todo lo propuesto ayudará a elevar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agroexportadora. Asimismo, les permitirá a los colaboradores adquirir competencias y actitudes que permitan controlar y mejorar la relación con los demás para así establecer relaciones sociales más satisfactorias.
3. Se recomienda diseñar un programa de Engagement Ocupacional para mejorar el nivel de Satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A Piura, 2019, el cual contará con un cronograma de capacitaciones establecidas las cuales cuentan con un presupuesto establecido.

## VII. PROPUESTA

### **PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S. A PIURA, 2019**

**OBJETIVO:** Incrementar los niveles de engagement ocupacional y satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.

**FUNDAMENTACIÓN:** La siguiente propuesta parte de los resultados obtenidos en la investigación, debido a que se evidenció que los trabajadores de la empresa Camposol mostraban niveles medios de engagement y satisfacción laboral y en algunos casos hasta niveles bajos, para ello se buscó diseñar y establecer talleres que ayuden a contribuir al nivel de compromiso y satisfacción del capital humano.

#### **1. FACTOR:** Engagement Ocupacional

##### **1.1.PROGRAMA:** Somos Camposol

**PRESUPUESTO:** S/. 4000.00

**FECHA:** Enero - febrero - marzo - 2020

**1.1.1. POBLACIÓN OBJETIVA:** Personal Operativo de la empresa Camposol S.A. Piura

**1.1.2. RESPONSABLES:** Gestión del Talento Humano y Responsabilidad de la empresa Camposol S.A.

##### **1.1.3. ACTIVIDAD:**

- Taller “Conociendo la Misión y visión Camposolina”.
  - ✓ **Objetivo:** Sensibilizar a través de capacitaciones didácticas al colaborador para el cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales.
  - ✓ **Descripción de la actividad a desarrollar:** Esta actividad permitirá que el trabajador conozca a través de juegos como se construye la misión y visión empresarial y la importancia que marca el colaborador en el cumplimiento de las mismas.
  
- Taller “Conociendo mis valores vs los valores institucionales”.
  - ✓ **Objetivo:** Posicionar una cultura empresarial y marcar patrones para la toma de decisiones.

- ✓ **Descripción de la actividad a desarrollar:** A través de juegos, los trabajadores imaginariamente en equipos diseñarán los valores para sus empresas, posteriormente llegarán a un acuerdo entre los integrantes para plantear una lista de valores con los que deberá contar el personal con el que trabajarán, finalmente sustentarán porque los valores que designaron para el perfil del personal se alinean con los de su empresa; finalmente se procederá a explicar ¿Por qué es importante que los valores de los colaboradores vayan acorde con los valores institucionales).

## **1.2. PROGRAMA “ Nuestra Cultura”**

**FECHA:** Abril - mayo - 2020

**PRESUPUESTO:** S/. 4000.00

**1.2.1. POBLACIÓN OBJETIVA:** Personal Operativo de la empresa Camposol S.A. Piura

**1.2.2. RESPONSABLES:** Gestión del Talento Humano

### **1.2.3. ACTIVIDAD:**

- Taller “Creciendo juntos”

- ✓ **Objetivo:** Fomentar ecosistemas basados en procesos de innovación y colaboración entre áreas con el fin de crear un nuevo valor para todas las partes interesadas
- ✓ **Descripción de la actividad a desarrollar:** importancia del cumplimiento de objetivos personales y organizacionales, este taller permitirá a los colaboradores plasmar en un papelote los ideales que desean alcanzar en su vida personal y dentro de la organización, ello permitirá a la empresa saber que esperan y que desean los colaboradores para llegar a cumplir sus metas personales y la del centro trabajo.

- Taller “Me motivo e identifico con mi trabajo”



- ✓ **Objetivo:** Lograr desarrollar y potenciar el autoliderazgo, para así gestionar estratégicamente la marca personal.
- ✓ **Descripción de la actividad a desarrollar:** Se realizarán dinámicas sobre liderazgo, autoestima, destaca tu marca personal, los trabajadores responden a la pregunta: amo mi trabajo ¿por qué?

### **1.3.PROGRAMA “Te lo mereces”**

**FECHA:** Junio - Julio – 2020

**PRESUPUESTO:** S/. 2000.00

**1.3.1. POBLACIÓN OBJETIVA:** Personal Operativo de la empresa Camposol S.A. Piura

**1.3.2. RESPONSABLES:** Capital Humano, Bienestar social

**1.3.3. ACTIVIDAD:**

- Diseñar un plan de incentivos.

- Diseñar un cronograma de actividades mensuales.

- ✓ **Objetivo:** Reconocer las buenas labores de los empleados, teniendo en cuenta los resultados de desempeño actitudinal y aptitudinal.
- ✓ **Descripción de la actividad a desarrollar:** Diseñar un cronograma para establecer actividades mensuales, las cuales serán evaluadas por sus jefes inmediatos para posteriormente recoger esa información y ser enviada al área correspondiente para su premiación.  
Diseñar un plan de incentivos para la premiación de los colaboradores ganadores (Tarjeta de consumo, viaje familiar, publicación en la web de la empresa y reconocimientos).

### **1.4.PROGRAMA “Mantén abiertas las vías de comunicación”**

**FECHA:** Agosto – 2020

**PRESUPUESTO:** S/. 2000.00

**1.4.1. POBLACIÓN OBJETIVA:** Personal Operativo de la empresa Camposol S.A. Piura

**1.4.2. RESPONSABLES:** Gestión del talento humano y responsabilidad social.

**1.4.3. ACTIVIDAD:**

- Elaboración de paneles informativos e interpretativos
- Elaboración de periódicos murales
- Publicación en revista Camposolito.

**Objetivo:** Ofrecer información privilegiada para así mantenerlos al tanto sobre lo que ocurre en la organización

**Descripción de la actividad a desarrollar:** Elaborar paneles, periódicos murales que comuniquen los nuevos productos y servicios en desarrollo, dar a conocer el crecimiento a nivel nacional e internacional de la empresa (Esto permitirá que el colaborador, se sienta respetado, incluido y comprometido)

**2. FACTOR:** Satisfacción Laboral

**FECHA:** Setiembre – Octubre - noviembre 2020

**PRESUPUESTO:** S/. 6000.00

**2.1. PROGRAMA:** “Diversión en el trabajo”

**2.1.1. POBLACIÓN OBJETIVA:** Personal Operativo de la empresa Camposol S.A. Piura.

**2.2.2. RESPONSABLES:** Área de Recursos Humanos de la empresa Camposol S.A.

**2.2.3. ACTIVIDAD:**

- Taller de Autoestima.

- ✓ **Objetivo:** Lograr que cada trabajador instale estados emocionales agradables y se sientan a gusto con el desarrollo de su trabajo.
- ✓ **Descripción de la actividad a desarrollar:** (Reconocimiento de cualidades positivas, creando autoimagen de sí mismos).

- Taller de habilidades sociales.

- ✓ **Objetivo:** Adquirir competencias y actitudes que permitan controlar y mejorar la relación con los demás para así establecer relaciones sociales más satisfactorias.
- ✓ **Descripción de la actividad a desarrollar:** A través de un conversatorio se plantearían preguntas como: ¿cómo te gustaría que fuese tu trabajo?, ¿Qué puedes hacer tú para mejorar la comunicación con tus compañeros y jefes en el trabajo?, Menciona tres cosas en las que consideras que te desenvuelves bien, ¿Qué haces para sentirte a gusto en el trabajo y cumplir con tus objetivos personales y los de la organización?, ¿Qué beneficios o recompensas consideras que deben implementarse para sentirte a gusto con tu trabajo?

- Taller para fomentar, entrenar conductas positivas

- ✓ **Objetivo:** Lograr que los colaboradores aprendan a ser asertivos, para de tal manera promover la capacidad para resolver conflictos de la vida diaria y mejorar la comunicación.
- ✓ **Descripción de la actividad a desarrollar:** A través de una dinámica la cual consiste en una premiación (bono de compensación) pero para ganar el colaborador deberá mostrar una buena actitud, cumplir con las tareas encomendadas, mantener el orden en su área de trabajo, mostrar manejo de emociones, luego poco a poco irá reuniendo las características necesarias para ganarse el premio según el cumplimiento de todas las buenas acciones.

## **2.2. PROGRAMA: “Trabaja seguro”**

**PRESUPUESTO:** S/. 2000.00

**FECHA:** Diciembre - 2020

**2.2.1. POBLACIÓN OBJETIVA:** Personal Operativo de la empresa Camposol S.A. Piura.

**2.2.2. RESPONSABLES:** Área de Seguridad y salud en el trabajo.

- Taller de capacitación “Seguridad y Salud en el Trabajo”

- ✓ **Objetivo:** Lograr que los colaboradores desarrollen en el trabajo una cultura de orden, limpieza y seguridad.
- ✓ **Descripción de la actividad a desarrollar:** se desarrollarán temas como identificación de peligros y evaluación de riesgos, actos y condiciones seguras en el trabajo, limpieza y mantenimiento de las áreas de trabajo, equipos de protección personal, condiciones locativas de trabajo, finalizada la inducción se aplicará un post test para evaluar el aprendizaje.

### 2.3. PROGRAMA: “Fomentando equilibrio Trabajo - Vida”

**FECHA:** Diciembre – 2020

**PRESUPUESTO:** S/. 2000.00

**2.3.1. POBLACIÓN OBJETIVA:** Personal Operativo de la empresa Camposol S.A. Piura.

**2.3.2. RESPONSABLES:** Gestión del talento humano.

- Diseñar plan de conciliación laboral

- ✓ **Objetivo:** ofrecer a los colaboradores la posibilidad de gestionar sus horarios
- ✓ **Descripción de la actividad a desarrollar:** Al gestionar los colaboradores sus propios horarios, ayudará a que el colaborador pueda disponer de tiempo para asuntos personales, esta estrategia les permitirá tener una postura mucho más favorable respecto a la empresa.

## REFERENCIAS

- Alvarado, D. M. G. (2012). *Satisfacción con la comunicación y el compromiso organizacional: Comunicación y Compromiso Organizacional*. Editorial Académica Española.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Chiang, M. (2016). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado de [https://books.google.com/books/about/Relaciones\\_entre\\_el\\_clima\\_organizacional.html?id=v\\_sFY1XRFaIC](https://books.google.com/books/about/Relaciones_entre_el_clima_organizacional.html?id=v_sFY1XRFaIC)
- Delgado Paredes S. (2018). “*Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el Distrito de Cayma – Arequipa, 2018*”. Universidad de San Pablo de Arequipa.
- Dodge T, D'Analeze G. Employee engagement task force "Nailing the evidence" workgroup [monograph on line]. UK: University of Bath School; 2012. [cited Jul 2 2014]. Available from: <http://www.engagforsuccess.org/wp-content/uploads/2012/09/The-Evidence.pdf>. [ Links ]
- Eduardo Amorós. (2016). *Comportamiento organizacional - Eduardo Amorós* - Google Libros. Recuperado 3 de junio de 2019, de <https://books.google.com.pe/books?id=uRfl1b44BjEC&pg=PA73&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjvwcvOzs3iAhWIpfkKHSc2C4sQ6AEILjAB#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>
- Fernández L. (2017). *Work Engagement y Compromiso Laboral*”. Universidad de Medellín, Colombia.
- Gallup. Inc. State of the global workplace. The 2013 Gallup Report [monograph on line]. Washington: Gallup, Inc; 2013. [cited Jul 1 2014]. Available from: <http://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2013/06/Gallup-2013-State-of-the-American-Workplace-Report.pdf>. [ Links ]
- Hodges T. An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect [dissertation on line]. Nebraska: College of Business Administration, University of Nebraska; 2010. [cited Jul 3 2014]. Available from: <http://digitalcommons.unl.edu/businessdiss/7>. [ Links ]
- Messarina Rios, A. (2019). “*Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*”. Universidad de Lima.
- Morales G. (2016). “*Engagement y satisfacción laboral en agentes de empresas de seguridad y vigilancia privada, en la ciudad de Piura*”. Universidad Cesar Vallejo Filial Piura.
- Neiva, E. R., Torres, C. V., & Mendonça, H. (2017). *Organizational Psychology and*

- Evidence-Based Management: What Science Says About Practice*. Springer.
- Ramírez, G. M. O., Olvera, M. de los A. S., & Ornelas, C. E. C. (2012). *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral*. EAE.
- Salazar Cueva P. (2018). "Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana". Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Soria, M. S., & Schaufeli, W. (2009). *El "engagement" en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S. A PIURA, 2019**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuenta Camposol con un programa de engagement ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del personal operativo?	Proponer un programa de engagement ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.	La propuesta de un programa de engagement Ocupacional ayudará a mejorar la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.	VIGOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel enérgico</li> <li>Disposición para trabajar</li> <li>Períodos de tiempo</li> <li>Persistencia en el trabajo</li> <li>Nivel de Sistematización</li> </ul>	<b>Enfoque</b>
					Cuantitativo
					<b>Diseño</b>
					No experimental
					<b>Nivel</b>
					Descriptivo-Correlacional
					<b>Método</b>
Inductivo					
¿Qué nivel de engagement ocupacional presenta el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019?	Medir el nivel de engagement ocupacional presenta el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.	<p>H0. No existe un nivel medio de engagement ocupacional en el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.</p> <p>H1. Existe un nivel medio de engagement ocupacional en el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.</p>	DEDICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Significado y propósito en el trabajo.</li> <li>Entusiasmo en el trabajo.</li> <li>Inspiración en el trabajo.</li> <li>Identificación con la actividad que realiza.</li> <li>Trabajo retador.</li> </ul>	<b>Técnica e inst. de muestreo</b>
					Probabilístico
					<b>Inst. recolección de datos</b>
					El cuestionario
					<b>De procesamiento de datos</b>
					Matemática
					<b>De análisis</b>
					Estadística
					Población: 420 colaboradores
					Muestra: 201 colaboradores

<p>¿Qué nivel de satisfacción laboral presenta el personal operativo de la empresa Camposol S. A Piura, 2019?</p>	<p>Medir el nivel de satisfacción laboral presenta el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.</p>	<p>H0. No existe un nivel medio de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019. H1. Existe un nivel medio de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Camposol S. A Piura, 2019.</p>	<p><b>ABSORCIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapidez con la que realiza el trabajo.</li> <li>• Nivel de concentración de la actividad.</li> <li>• Estados de ánimo en el trabajo.</li> <li>• Nivel de inmersión laboral.</li> <li>• Nivel de conexión en el trabajo.</li> </ul>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.</p>	<p>H0. No existe una relación significativa entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019. H1. Existe una relación significativa entre el engagement ocupacional y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019.</p>	<p><b>SUPERVISIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación personal interno.</li> <li>• Formas de relacionarse.</li> <li>• Supervisión satisfactoria.</li> <li>• Nivel de atención.</li> <li>• Grado de participación.</li> <li>• Nivel de aceptación de críticas.</li> <li>• Equidad laboral.</li> <li>• Respaldo de jefatura.</li> <li>• Grado de participación.</li> </ul>	



			<p><b>REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción económica.</li> <li>• Crecimiento profesional.</li> <li>• Formación personal interno.</li> <li>• Negociación en el trabajo.</li> <li>• Cumplimiento de leyes laborales.</li> <li>• Satisfacción de incentivos.</li> </ul>	
			<p><b>INTRÍNSECA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción en el trabajo.</li> <li>• Facilidad para realizar tareas.</li> <li>• Pasión por lo que realizo.</li> <li>• Decido por mí mismo.</li> </ul>	
			<p><b>CON EL AMBIENTE FÍSICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpieza.</li> <li>• Iluminación.</li> <li>• Entorno laboral agradable.</li> <li>• Medios laborales adecuados.</li> </ul>	
			<p><b>CALIDAD DE PRODUCCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios laborales adecuados</li> <li>• Nivel de calidad</li> </ul>	
			<p><b>SATISFACCIÓN GENERAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción en el trabajo</li> <li>• Ritmo de trabajo</li> </ul>	

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

**PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A. PIURA, 2019**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ENGAGEMENT OCUPACIONAL	Según Wefald (2009): “El engagement se entiende como el compromiso del empleado hacia la empresa, asimismo hace referencia a un estado cognitivo – afectivo que persiste en el tiempo, lo cual se relaciona al deseo de permanecer en la organización”.	Los autores Schaufeli & Bakker (2003) Señalan que” la escala de UWES (escala de bienestar y trabajo) consta de tres dimensiones para medir el engagement: - EC-Vigor - EC-Dedicación. - EC-Absorción.	VIGOR	• Energía en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Fuerte y vigoroso en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Ganas de ir a trabajar	<i>Ordinal</i>
				• Trabajo largos periodos de tiempo	<i>Ordinal</i>
				• Persistente en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Continuidad en el trabajo	<i>Ordinal</i>
			DEDICACIÓN	• Significado y propósito en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Entusiasmo en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Inspiración en el trabajo.	<i>Ordinal</i>
				• Orgullo en el trabajo.	<i>Ordinal</i>
				• Trabajo retador.	<i>Ordinal</i>
			ABSORCIÓN	• Velocidad del tiempo	<i>Ordinal</i>
				• Concentración en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Estados de ánimo en el trabajo	<i>Ordinal</i>
				• Inmersión laboral	<i>Ordinal</i>
• Difícil desconexión en el trabajo	<i>Ordinal</i>				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Según Wright & Bonnet (2007). señalan que "la satisfacción laboral es probablemente la más común y forma más antigua de Operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo"	Meliá & Peiró, (1989) señalan que "la satisfacción laboral se puede medir a través de un cuestionario el cual consta con un gran número de ítems y dimensiones a evaluar, tales como:  -Supervisión. -Remuneraciones y Prestaciones. -Intrínseca -con el ambiente físico. -Calidad de Producción. -Satisfacción General.	SUPERVISIÓN	• Formación personal interno.	<i>Ordinal</i>
				• Establece relaciones.	<i>Ordinal</i>
				• Supervisión satisfactoria	<i>Ordinal</i>
				• Nivel de atención	<i>Ordinal</i>
				• Grado de participación	<i>Ordinal</i>
				• Aceptación de críticas	<i>Ordinal</i>
				• Equidad laboral	<i>Ordinal</i>
				• Respaldo de jefatura.	<i>Ordinal</i>
			REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES	• Grado de participación.	<i>Ordinal</i>
				• Satisfacción económica	<i>Ordinal</i>
				• Crecimiento profesional	<i>Ordinal</i>
				• Formación personal interno.	<i>Ordinal</i>
				• Negociación en el trabajo.	<i>Ordinal</i>
				• Cumplimiento de leyes laborales	<i>Ordinal</i>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción de incentivos</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
			INTRÍNSECA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción en el trabajo</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilidad para realizar tareas</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Pasión por lo que realizo</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Decido por mí mismo</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
			CON EL AMBIENTE FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limpieza</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Iluminación</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Entorno laboral agradable</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Medios laborales adecuados</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
			CALIDAD DE PRODUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medios laborales adecuados</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de calidad</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
			SATISFACCIÓN GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción en el trabajo</li> </ul>	<i>Ordinal</i>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Ritmo de trabajo</li> </ul>	<i>Ordinal</i>

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE EXPERTOS  
 EXPERTO N°1: Mg. Francisco Segundo Mogollón García.

**PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A. PIURA, 2019**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Francisco Mogollón García con DNI N° 42228259 Magister en Gerencia de Recursos Humanos N° Sunedu: DDM EMPRESAS de profesión DDM EMPRESAS desempeñándome actualmente como Docente en UNIV. CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos: Cuestionarios.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para medir el nivel de Engagement ocupacional del personal Operativo de la empresa Camposol S.A Piura 2019					
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 11 días del mes de Junio del dos mil diecinueve.

Mg. :  
 DNI :  
 Especialidad :  
 E-mail :

Francisco Mogollón García  
42228259  
DDM EMPRESAS  
fmogollon@ucvvirtual.edu.pe

EXPERTO N°1: Mg. Francisco Segundo Mogollón García.

**PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A. PIURA, 2019**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Francisco Mogollón García con DNI N° 42228259 Magister en GERENCIA GERENCIAL N° Sunedu: AD.M. EMPRESAS de profesión DOCENTE desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIV. CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos: Cuestionarios.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral del personal Operativo de la empresa Camposol S.A Piura 2019	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 11 días del mes de Junio del dos mil diecinueve.

Mg.  
DNI  
Especialidad  
E-mail

: Francisco Mogollón García  
: 42228259  
: ADM. EMPRESAS  
: fmogollong@ucvvirtual.edu.pe

*Francisco Mogollón*

EXPERTO N°2: MBA. Juana Graciela Palma Vallejo

**PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A PIURA, 2019.**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Juana Graciela Palma Vallejo con DNI N° 46853518 Magister en Administración en Negocios - MBA N° Sunedu: ....., de profesión Licenciada en Turismo y Negocios desempeñándome actualmente como docente tiempo parcial en Universidad César Vallejo y Finca de Sipán - Lambayeque.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos: Cuestionarios.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para medir el nivel de Engagement ocupacional del personal Operativo de la empresa Camposol S.A Piura 2019	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad			X		
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia			X		
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 11 días del mes de Junio del dos mil diecinueve.

Mg. : Palma Vallejo Juana Graciela.  
DNI : 46853518  
Especialidad : Turismo y Negocios - Administración en Negocios MBA  
E-mail : scaláconsultoria\_get@gmail.com

EXPERTO N°2: MBA. Juana Graciela Palma Vallejo

**PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A PIURA, 2019.**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Juana Graciela Palma Vallejo .....con DNI N° 46853519 ..... Magister en Administración en Negocios - MBA ..... N° Sunedu: .....de profesión licenciada en Turismo y Negocios ..... desempeñándome actualmente como docente tiempo parcial ..... en Universidad César Vallejo - Filial y Universidad Sur de Sipán.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos: Cuestionarios.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral del personal Operativo de la empresa Camposol S.A Piura 2019	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia				X	
8. Coherencia			X		
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 11 días del mes de Junio del dos mil diecinueve.

Mg. : Palma Vallejo Juana Graciela.  
DNI : 46853519.  
Especialidad : Administración en Negocios - MBA  
E-mail : scalaconsultoria.get@gmail.com.



**PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A PIURA, 2019.**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LINDA DIONA BECERRA ROJAS con DNI N° 40908628 Magister en Administración estratégica de Negocios N° Sunedu: \_\_\_\_\_ de profesión Contador Público desempeñándome actualmente como Docente tiempo completo en la escuela de Marketing y Dirección de Empresas

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos: Cuestionarios.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para medir el nivel de Engagement ocupacional del personal Operativo de la empresa Camposol S.A Piura 2019					
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización			X		
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia			X		
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 11 días del mes de Junio del dos mil diecinueve.

Mg. MBA: LINDA DIONA BECERRA ROJAS  
 DNI : 40908628  
 Especialidad : Administración estratégica de Negocios  
 E-mail : lbe.lindabecerra@gmail.com

EXPERTO N°3: MBA. Linda Becerra Rojas

**PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S. A PIURA, 2019.**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LINDA DIANA BECERRA ROJAS con DNI N° 40908628 Magister en Administración Estratégica de Negocios N° Sunedu: ..... de profesión Contador Público desempeñándome actualmente como Docente tiempo completo en la Escuela de Marketing y Dirección de empresas

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos: Cuestionarios.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral del personal Operativo de la empresa Camposol S.A Piura 2019	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización			X		
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia			X		
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 11 días del mes de Junio del dos mil diecinueve.

Mg. M.B.A.: LINDA DIANA BECERRA ROJAS  
 DNI : 40908628  
 Especialidad : Administración Estratégica de Negocios  
 E-mail : libe.lindabecerra@gmail.com

## ANEXO 4

### CONSTANCIA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A. PIURA, 2019

#### I. DATOS INFORMATIVOS: ESCALA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL (UWEST)

<b>ESTUDIANTE</b>	Bach. Agurto Ruiz, Karla Paola
<b>Título De Proyecto De Investigación</b>	PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A. PIURA, 2019
<b>Facultad</b>	Ciencias Empresariales
<b>Tipo De Instrumento</b>	ALPHA DE CROMBACH
<b>Coefficiente De Confiabilidad Empleado</b>	KR-20 kuder Richardson ( )
	Alfa de Cronbach. ( <b>X</b> )
<b>Fecha De Aplicación</b>	02/06/2019
<b>Muestra Aplicada</b>	10% población (42 operarios)

#### II. CONFIABILIDAD

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	0.808
---	-------

#### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

TÍTULO: PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A. PIURA, 2019

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>				<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	42	100%	,808	17
Total		42	100,0		

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En mi trabajo me siento lleno de energía	54,10	86,479	,315	,806
Mi trabajo está lleno de significado y propósito	54,10	86,479	,315	,806
El tiempo vuela cuando estoy trabajando	55,24	76,332	,373	,803
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	56,90	82,771	,526	,797
Estoy entusiasmado con mi trabajo	56,71	87,965	,018	,815
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	54,48	94,841	-,435	,835
Mi trabajo me inspira	56,90	82,771	,526	,797
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	54,86	68,564	,685	,774
Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo	57,29	81,526	,804	,792
Estoy orgulloso del trabajo que hago	54,86	68,564	,685	,774
Estoy inmerso en mi trabajo	54,67	72,569	,736	,775
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	55,26	69,418	,761	,769
Mi trabajo es retador	54,79	78,416	,476	,794
Me “dejo llevar” por mi trabajo	54,60	83,564	,188	,812
Soy muy persistente en mi trabajo	55,83	67,215	,632	,779
Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	55,64	71,601	,550	,787
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	57,02	92,365	-,318	,827

TÍTULO: PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A. PIURA, 2019.

**I. DATOS INFORMATIVOS: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL S1/S26**

<b>ESTUDIANTE</b>	Bach. Agurto Ruiz, Karla Paola
<b>Título De Proyecto De Investigación</b>	PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A PIURA, 2019
<b>Facultad</b>	Ciencias Empresariales
<b>Tipo De Instrumento</b>	ALPHA DE CROMBACH
<b>Coefficiente De Confiabilidad Empleado</b>	KR-20 kuder Richardson ( )
	Alfa de Cronbach. ( X )
<b>Fecha De Aplicación</b>	02/06/2019
<b>Muestra Aplicada</b>	10% población (42 operarios)

**II. CONFIABILIDAD**

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD</b>	0.814
<b>ALCANZADO:</b>	

**IV. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)**

--

TÍTULO: PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A. PIURA, 2019

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	42	100,0
Total		44	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	26

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	86,07	128,897	,258	,812
Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	85,81	130,841	,289	,810
La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria	86,86	122,321	,376	,807
Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	88,24	129,503	,543	,805
Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	88,05	134,632	,120	,815
Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea	85,81	142,060	-,296	,828
Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	88,24	129,503	,543	,805
Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	86,19	115,719	,563	,796
Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo	88,62	128,485	,770	,802
Mi salario me satisface	86,19	115,719	,563	,796
En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	86,00	119,659	,623	,795
Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	86,60	114,930	,689	,789
La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface	86,12	126,790	,373	,807
Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales	85,93	131,873	,152	,817
Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	87,17	118,191	,408	,807
Me gusta mi trabajo	86,98	122,512	,347	,810

Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	88,36	139,796	-,201	,823
Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	85,71	126,599	,451	,804
Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	85,62	128,290	,565	,803
La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria	86,93	121,775	,373	,808
Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	88,24	129,503	,543	,805
Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	88,05	134,632	,120	,815
Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea	85,81	142,060	-,296	,828
Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	88,24	129,503	,543	,805
Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	85,71	126,599	,451	,804
Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	85,62	128,290	,565	,803

## ANEXO 5

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

EDAD: a) 18-25    b) 26-35    c) 36 - +

SEXO: M ( ) F ( )

GRADO DE INSTRUCCIÓN: a) Primaria    b) Secundaria    c) Técnico    e) Superior    f) otro

**Objetivo:** Recopilar información del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, para diagnosticar el nivel de Compromiso Laboral.

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 cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

<b>COMPROMISO LABORAL</b>							
<b>ITEMS</b>	<b>Nunca (1) Ninguna vez</b>	<b>Casi nunca (2) Pocas veces al año</b>	<b>Algunas veces (3) Una vez al mes o menos</b>	<b>Regularmente (4) Pocas veces al mes</b>	<b>Muchas veces (5) Una vez por semana</b>	<b>Casi siempre (6) Pocas veces por semana</b>	<b>Siempre (7) Todos los días</b>
1) En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2) Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3) El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4) Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5) Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6) Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
7) Mi trabajo me inspira							
8) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
9) Soy feliz cuando estoy absorto (concentrado) en mi trabajo							
10) Estoy orgulloso del trabajo que hago							



11) Estoy inmerso en mi trabajo							
12) Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
13) Mi trabajo es retador							
14) Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15) Soy muy persistente en mi trabajo							
16) Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo							
17) Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							


ANEXO 06  
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

**Objetivo:** Recopilar información del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, para diagnosticar el nivel de Satisfacción Laboral.

	ÍTEMS	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Indifer ente</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1.	Me gusta mi trabajo					
2.	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco					
3.	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan					
4.	Mi salario me satisface					
5.	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					
6.	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.					
7.	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas					
8.	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios					
9.	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso					
10.	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa					
11.	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes					
12.	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface					
13.	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria					
14.	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales					
15.	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen					
16.	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
17.	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea					
18.	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo					
19.	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.					
20.	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.					

21.	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					
22.	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.					
23.	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan					
24.	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios					
25.	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.					
26.	Estoy satisfecho del ritmo en el que tengo que hacer mi tarea					

ANEXO 07  
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **DAYRON LUGO DENIS**, docente revisor del trabajo investigación de la Universidad César Vallejo Piura, titulado **“PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA “CAMPOSOL S.A” PIURA, 2019”** de la estudiante **KARLA PAOLA AGURTO RUIZ**, he constatado que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Piura, 18 de Diciembre del 2019



.....  
Dr. DAYRON LUGO DENIS

Carné de Extranjería No: 001911323



ANEXO 08  
PANTALLAZO DE REPORTE TURNITIN

## Reporte de Similitud- FINAL

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**20%**

INDICE DE SIMILITUD

**11%**

FUENTES DE  
INTERNET

**2%**

PUBLICACIONES

**19%**

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

**1**

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

**10%**

**2**

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

**1%**

**3**

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

**1%**

**4**

Submitted to Universidad Señor de Sipan

Trabajo del estudiante

**1%**

**5**

Submitted to EP NBS S.A.C.

Trabajo del estudiante

**<1%**

**6**

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

**<1%**

**7**

Submitted to Pontificia Universidad Católica del  
Peru

Trabajo del estudiante

**<1%**

**8**


Submitted to Universidad Tecnológica del Peru

Trabajo del estudiante

**<1%**



ANEXO 09  
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Agurto Ruiz Karla Paola , identificado con DNI N°46695542, egresado del Programa de Maestría en Administración de Negocios MBA, de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Programa de Engagement Ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A Piura, 2019."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Karla Paola Ruiz Agurto*



DNI: N°46695542

FECHA: PIURA, 18 de Diciembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 10

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

AGURTO RUIZ KARLA, PAOLA

INFORME TITULADO:

“PROGRAMA DE ENGAGEMENT OCUPACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A. PIURA, 2019.”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 18/12/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad.



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA