



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de  
una empresa de Paramonga 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Pimentel Bernal, Nayka Anahís ([orcid.org/0000-0002-6583-2284](https://orcid.org/0000-0002-6583-2284))

Saldarriaga Horna, Hilda Leonides ([orcid.org/0000-0001-5495-2523](https://orcid.org/0000-0001-5495-2523))

**ASESOR:**

Mg. Montero Ordinola, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0002-8574-1152](https://orcid.org/0000-0002-8574-1152))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

**Hilda:** A mi madre, hermana y abuelo, quienes con su apoyo constante y confianza me han motivado para continuar desarrollándome profesionalmente y lograr mis objetivos.

**Nayka:** A mis padres, hermana, abuelos, tíos, primos, quienes siempre están motivándome y apoyándome a lograr mis objetivos, y a mis angelitos de 4 patitas: Titi, Jiggly, Thomasito y Duquesa por acompañarme y brindarme su amor cada día.

## **Agradecimientos**

Agradecemos a Dios, por siempre guiarnos y acompañarnos en este proceso de formación profesional.

A nuestras familias, por ser nuestra principal fuente de motivación para el logro de nuestros objetivos.

A nuestro asesor, el Mg. Juan Carlos Montero Ordinola, por su orientación, paciencia y apoyo constante en la elaboración de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos .....	23
3.6. Método de análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS .....	44

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Distribución de la muestra según el sexo.....</i>	25
<b>Tabla 2</b>	<i>Distribución de la muestra según el tipo de trabajador .....</i>	25
<b>Tabla 3</b>	<i>Distribución de la muestra según el tiempo de servicio .....</i>	25
<b>Tabla 4</b>	<i>Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk.....</i>	26
<b>Tabla 5</b>	<i>Correlación entre el engagement y el compromiso organizacional.....</i>	26
<b>Tabla 6</b>	<i>Correlación entre el vigor y el compromiso organizacional.....</i>	27
<b>Tabla 7</b>	<i>Correlación entre la dedicación y el compromiso organizacional.....</i>	27
<b>Tabla 8</b>	<i>Correlación entre la absorción y el compromiso organizacional .....</i>	28

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022. La investigación fue de tipo básico, cuantitativa, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 50 trabajadores de la empresa, a quienes se les aplicó la Escala UWES-15 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados demostraron que no existe relación significativa ( $p=0.063$ ) entre el engagement y el compromiso organizacional, con respecto a la relación entre las dimensiones del engagement y la variable de compromiso organizacional, se encontró que existe una relación significativa ( $p=0.008$ ) entre el vigor y el compromiso organizacional, mientras que las dimensiones de dedicación ( $p=0.065$ ) y absorción ( $0.199$ ) no tienen una relación significativa con el compromiso organizacional. Por lo tanto, se concluyó que el engagement no se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.

**Palabras clave:** *Engagement, compromiso organizacional, trabajadores, empresa.*

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between engagement and organizational commitment in the workers of a company in Paramonga 2022. The research was basic, quantitative, non-experimental design, correlational and cross-sectional. The sample consisted of 50 workers of the company, to whom the UWES-15 Scale and the Organizational Engagement Questionnaire were applied. The results demonstrated that there is no significant relationship ( $p=0.063$ ) between engagement and organizational commitment, with respect to the relationship between the dimensions of engagement and the organizational commitment variable, it was found that there is a significant relationship ( $p=0.008$ ) between vigor and organizational commitment, while the dimensions of dedication ( $p=0.065$ ) and absorption (0.199) do not have a significant relationship with organizational commitment. Therefore, it was concluded that engagement is not related to organizational commitment in the workers of a company in Paramonga 2022.

**Keywords:** *Engagement, organizational commitment, workers, company.*

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas no solo se encuentran enfocadas en el cumplimiento de sus metas mensuales o anuales, sino también se enfrentan a constantes transformaciones por la generación de ambientes dinámicos y tecnológicos, lo cual provoca que el área responsable de gestión humana se desarrolle de forma estratégica para coadyuvar a la productividad y competitividad sin desviar el desarrollo y bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, las áreas responsables como recursos humanos o gestión humana tienen un doble propósito como parte de sus procedimientos (Deloitte, 2017).

Hoy en día, el trabajo presencial está de vuelta ante lo acontecido con el COVID-19, por lo tanto, las empresas tanto públicas como privadas, han direccionado a sus trabajadores hacia la producción de buenos resultados en relación de las metas planteadas, mediante el desarrollo del sentimiento de estado afectivo positivo (engagement) y el compromiso organizacional de cada trabajador para con su empresa.

Para Ávila, Portalanza y Duque (2017) el engagement es el estado mental positivo del trabajador hacia la empresa, que le permite realizar sus funciones con energía, dedicación y absorción, por lo cual ha desarrollado sentimientos afectivo motivacionales. Por lo tanto, un trabajador “enganchado”, es una persona motivada, que se siente feliz dentro de su entorno laboral, dispuesta a dar todo su esfuerzo con tal de contribuir a la empresa que pertenece.

Qualtrics (2021) mediante el reporte que desarrolló a nivel global, refiere que los trabajadores aumentaron su nivel de engagement en un 13% en el 2020, a comparación del 53% obtenido en el 2019, a pesar de los cambios enfrentados de la pandemia por COVID-19.

Sin embargo, no sólo se necesita que el trabajador se encuentre “enganchado” para que pueda desempeñarse de manera eficaz en la empresa, este también es necesario que demuestre compromiso o se sienta identificado con su centro de labores para que los resultados de ella sean más favorables.

Chiavenato (2004) considera que una persona comprometida es aquella que realiza grandes esfuerzos que beneficien a la organización.



El informe de la empresa AON (2018) demuestra que el compromiso organizacional viene aumentando a nivel mundial, de un 63% en el año 2016 al 65% en el 2017, puesto a que las empresas se encuentran trabajando en mantenerlos direccionados y motivados en cumplir con los objetivos trazados, siendo la remuneración y el reconocimiento factores que lograron aumentar el compromiso. A su vez, indican que existen 3 variables diferentes que ayudan a medir el nivel de compromiso del trabajador: La primera es el indicador “hablar”, el cual evalúa el nivel en que el trabajador defiende a la empresa, donde se evidencia un incremento con respecto al último año de 68% a 70%, la segunda se refiere al “permanecer”, la que evalúa la estancia en la empresa por parte del trabajador, ésta incrementó en un punto obteniéndose un 61%, y por último tenemos al “contribuir”, la que indica el desenvolvimiento del trabajador dentro de la empresa, que obtuvo un 64% demostrando una mejora de 2 puntos.

En este momento, los trabajadores se han vuelto personas esenciales para las empresas, dependiendo de ellos el nivel de competitividad de ellas. Un equipo de trabajo enganchado y comprometido logra una mejora en el desempeño laboral, un óptimo clima laboral, evitando la rotación laboral y la fuga de talentos.

Por otro lado, los trabajadores que no están comprometidos con su centro de labores incurren en conductas de retirada, es decir, en acciones que los trabajadores demuestran con la finalidad de evitar la situación de trabajo, que puede conllevar al abandono de la organización (Colquitt, LePine y Wesson, 2007).

La empresa en la que se desarrolla la siguiente investigación, nació como consecuencia luego del golpe de estado en 1968, desde entonces, se propuso como objetivo optimizar el servicio eléctrico hacia la población de Paramonga, dicha empresa está constituida por personal operario, técnico y profesional, teniendo en su totalidad 74 trabajadores.

En consecuencia, la pregunta de investigación formulada fue ¿Cuál es la relación entre engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022?

Desde el punto de vista teórico, esta investigación pretende enriquecer la información acerca de la relación entre la variable engagement y compromiso

organizacional en los trabajadores de una empresa que presta servicios de luz, así mismo, los resultados obtenidos serán de información útil para el área de Gestión Humana de la empresa, son ellos los que tendrán la posibilidad de identificar y tomar decisiones que permitan la mejora en el comportamiento organizacional. Por otro lado, será de beneficio en el campo laboral para los futuros investigadores que aspiren conocer acerca de la asociación entre estas dos variables de estudio, consideradas actualmente como factores fundamentales para el desarrollo y crecimiento de una organización.

Por lo tanto, el objetivo general que se planteó fue: determinar la relación entre engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022. En tanto, los objetivos específicos fueron: identificar la relación entre vigor y compromiso organizacional; establecer la relación entre dedicación y compromiso organizacional; precisar la relación entre absorción y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.

Finalmente, la hipótesis general que se planteó fue: Existe relación significativa entre engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022. Las hipótesis específicas son: existe relación significativa entre vigor y compromiso organizacional; existe relación significativa entre dedicación y compromiso organizacional; existe relación significativa entre absorción y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación, tuvimos como antecedentes internacionales a los estudios descritos a continuación:

Gastelu y Arce (2021) encontraron una correlación alta significativa entre compromiso organizacional y los modelos de contrato psicológico (relación y balanceado), siendo el contrato transicional el que carece de relación significativa con el compromiso organizacional. Así mismo, infirió que el compromiso organizacional se halló en un nivel medio alto y la dimensión con mayor puntuación era de continuidad, siguiendo el segundo porcentaje mayor el nivel afectivo, en cuanto al modelo psicológico, el que tiene mayor porcentaje es el relacional, y con respecto a las variables sociodemográficas (edad) y organizacionales se resaltó que los empleados de mayor edad exhibían un nivel de compromiso más elevado que los jóvenes.

Hernández, Jaramillo y Hernández (2021) hallaron la presencia de una asociación significativa moderada entre el compromiso organizacional y la rotación de personal. Por lo tanto, se concluye que para disminuir el porcentaje de rotación, los encargados de talento humano necesitan incentivar el desarrollo afectivo de los trabajadores con su organización.

Loan (2020) encontró que el compromiso organizacional ocasiona un impacto positivo en el rendimiento y satisfacción laboral de los trabajadores vietnamitas, así mismo, identificó que la satisfacción que demuestran los trabajadores tiene una influencia positiva en el rendimiento laboral cuando se controla el compromiso organizacional. Por otro lado, el grado de relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral disminuyó de manera significativa cuando se incluyó la satisfacción laboral al modelo, lo que advierte el papel como mediador de la satisfacción, por lo tanto, el éxito de una empresa radica en mejorar la satisfacción laboral a través de soluciones que mejoren el compromiso en sus trabajadores, para así aumentar el rendimiento laboral.

Romero y Palacini (2020) concluyeron en una asociación negativa significativa entre el engagement y la intención de rotar en empleados de dos empresas de Asunción, señalando que mientras mayor sean los niveles de

engagement, menor será el interés de rotar, o viceversa. Así mismo las dimensiones del engagement como el vigor y la dedicación presentan una relación significativamente alta con la intención de rotación, mientras que la dimensión de absorción no resulta una influencia importante sobre la intención de rotación.

Tello (2018) halló la ausencia de una relación lineal entre compromiso organizacional y la satisfacción laboral, confirmando que los trabajadores podrían sentirse insatisfechos con algunos aspectos de su trabajo, pero a la vez sentirse comprometidos debido a que el compromiso es la actitud que tienen hacia la empresa a la que pertenecen.

Por otro lado, como antecedentes nacionales se consideraron a los siguientes estudios:

Honores (2022) concluyó que los niveles de engagement se relacionan de manera significativa con los niveles de la variable compromiso organizacional. Es decir, que mientras los colaboradores muestren un vínculo psicológico con las funciones que ejecutan en relación con su puesto de trabajo, presentan tendencia a demostrar un nivel alto de compromiso organizacional.

Politi (2020) determinó que el engagement influye de manera significativa ( $r=0,859$ ) y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a una empresa de Telecomunicaciones, concluyéndose que, al aumentar el nivel de engagement también aumentará el nivel de desempeño laboral.

Davalos (2020) concluyó en una asociación positiva ( $,294^{**}$ ) y altamente reveladora entre el liderazgo transformacional y el engagement con un 99% de confianza en los resultados de los trabajadores, así mismo, halló asociación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones vigor y dedicación del engagement, no obstante, halló la ausencia de un vínculo con la dimensión de absorción.

Acevedo (2019) halló una relación lineal directa y significativa ( $\rho= 0.815$ ,  $p=0.000$ ) entre el engagement y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de servicios de juego; así mismo, identificó una correlación directa de grado considerable ( $\rho=0.656$ ,  $p=0.000$ ) entre el vigor y el compromiso organizacional, por otro lado, halló una correlación directa de grado moderado ( $\rho= 0.733$ ,  $p=0.000$ ) entre la dedicación y el compromiso organizacional y por último,

una relación directa de grado considerable ( $\rho=0.796$ ,  $p=0.000$ ) entre la absorción y el compromiso organizacional.

Vivar (2019) concluyó que existe una relación directa y alta ( $\rho=0.948$ ,  $p=0.000$ ) entre el work engagement y el compromiso laboral, mientras que la dimensión de vigor se correlaciona de manera directa y alta ( $\rho=0.909$ ,  $p=0.000$ ) con el compromiso laboral, la dedicación muestra una relación directa y alta ( $\rho=0.914$ ,  $p=0.000$ ) con la variable de estudio y la absorción tiene una correlación directa y alta ( $\rho=0.904$ ,  $p=0.000$ ) con el compromiso laboral.

La variable engagement se desarrolla a partir de 1998 con el inicio de la Psicología Positiva, propuesta por Martín Seligman, quien durante ese tiempo asumía el rol de presidente de la Asociación Americana de Psicología (APA), proponiendo direccionar el estudio psicológico hacia los aspectos positivos del funcionamiento humano (Hervás, 2009).

Salanova y Schaufeli (2009) refieren que la psicología positiva se aplica al campo organizacional aproximadamente para el año 2002, con el objetivo de enriquecer el desempeño laboral y la vida organizacional, donde la prosperidad de la salud psicológica, social, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores son temas de relevancia.

El desarrollo del término engagement está precedido por el estudio del síndrome de burnout, debido a todas las investigaciones realizadas en años previos que estaban enfocadas en la comprensión del estrés, el agotamiento y los efectos negativos, en consecuencia surge la necesidad de explicar lo contrario de este constructo, es decir, el estado motivacional positivo que experimenta la persona en el trabajo (Salanova y Schaufeli, 2004).

Maslach y Leiter (1997) proponen que existe una diferencia entre los términos engagement y burnout, por tanto, el primero está relacionado con la energía, implicancia y eficacia del trabajador, y el segundo por el agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional. Aquellos trabajadores que se encuentran con un alto grado de engagement se distinguen por una alta energía y por estar conectados con sus funciones, por lo que se sienten capaces de desafiar las demandas de sus trabajos.

En cuanto a conceptualizaciones del engagement, Kahn (1990) fue uno de los primeros autores en definir este término como aquella energía focalizada del individuo que está direccionada a las metas de la empresa. Por otro lado, Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002), consideran al engagement como aquel estado positivo que el trabajador mantiene en relación con la labor que realiza, que se caracteriza por el elevado nivel de energía, la dedicación y el grado de enfoque en las tareas laborales, siendo mucho más que un estado temporal, un estado afectivo-cognitivo más estable no centrado específicamente en un acontecimiento, objeto o entorno. Y por último, García (2013) describe al engagement como un estado de responsabilidad y compromiso que tiene la persona para cumplir con las funciones en el trabajo, siendo este importante para su desarrollo personal.

Salanova y Llorens (2008) enfatizan que el engagement va mucho más allá que el solo hecho de no sentirse agotado, molesto o quemado (burnout), siendo su objetivo que la persona tenga una experiencia óptima en el trabajo. A través de los estudios, indican como posibles orígenes del engagement, los recursos laborales y personales, la recuperación externa del trabajo por el esfuerzo y el contagio emocional. Por lo tanto, mientras mayor sea la cantidad de recursos que poseen los trabajadores, la probabilidad de que se encuentren “engaged” es mucho mayor.

La teoría de Bakker y Demerouti (2013) considera que las demandas y recursos laborales tienen un impacto de forma directa o indirecta con respecto al estrés y la motivación en el campo laboral. A través de esta teoría se puede explicar, entender y pronosticar el desempeño y bienestar del trabajador en la organización. A continuación se describen los fundamentos más importantes de esta teoría:

Esta teoría se adapta a cualquier tipo de entorno laboral y ocupaciones, lo que más resalta de ella es su flexibilidad. La variedad de ambientes de trabajo se divide en dos grupos: demandas y recursos laborales. La primera hace referencia a aquellas características físicas, psicológicas, organizacionales o sociales que requieren de constante empeño, teniendo como costes a nivel fisiológico como psíquico (Demerouti et al., 2001). Mientras que la segunda considera aquellas características psicológicas, físicas, sociales u organizacionales del trabajo, que posibilitan responder a las demandas laborales de la empresa, consiguiendo reducir

las exigencias del trabajo, los costes físicos y psíquicos, impulsar al crecimiento y desarrollo personal como al aprendizaje, así como a tener determinación en alcanzar los objetivos del trabajo (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007).

En la propuesta de los dos procesos, el proceso dañino de la salud y el proceso motivacional, son dos procesos independientes y consecuentes de elementos como las demandas y los recursos laborales. A través de las demandas laborales se puede pronosticar el estrés o los problemas de salud que la persona somatiza (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2003; Hakanen, Bakker y Schaufeli, 2006); mientras que los recursos laborales permiten predecir la satisfacción de los trabajadores, así como el estado afectivo positivo y la motivación (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2010).

Aunque los recursos y demandas laborales originan procesos autónomos, también es probable el desarrollo de efectos conjuntos. En esta tercera propuesta, se estudia la interacción de estos dos procesos, en donde se plantea que tanto las demandas como los recursos laborales se asocian para predecir el bienestar laboral. Los recursos tienen un efecto variado en el bienestar y pueden incidir de manera indirecta en el rendimiento, de dos formas: por un lado, el efecto de las demandas en el agotamiento/malestar son mitigadas por los recursos, mientras que por el otro, el efecto de los recursos laborales en la motivación/engagement son aumentadas mediante las demandas.

Cuando el modelo DRL es extendido (Bakker et al., 2004; Demerouti et al., 2001) se incluyen a los recursos personales. Estos recursos son evaluaciones positivas propias del sujeto sobre sus actuaciones relacionadas a la resiliencia, es decir, hacen referencia a la percepción de la capacidad de la persona para tomar control y afectar el ambiente (Hobfoll, Johnson, Ennis y Jackson, 2003). La persona que pueda disponer de más recursos personales tendrá una autoestima positiva y sus objetivos personales serán más congruentes (Judge, Bono, Erez y Locke, 2005).

Con respecto a las relaciones causales inversas, esta propuesta reconoce que existe una relación bidireccional entre las demandas laborales y el estrés, así como también entre los recursos laborales y el engagement. Los resultados de los estudios sobre estas relaciones demuestran que ante altas demandas laborales, el

trabajador desarrolla desgaste o agotamiento, sin embargo, la relación causal puede ser en sentido contrario. Es decir, la tensión o el estrés puede tener un fuerte efecto en las demandas laborales a través del tiempo (Xanthopoulou et al. 2009). Por otro lado, los recursos laborales pueden llevar a que la persona desarrolle la motivación y el engagement, logrando un impacto positivo en el cumplimiento de las metas de la empresa. A su vez, los trabajadores con un nivel alto de engagement, activan o crean recursos para poder cumplir con sus objetivos laborales (Demerouti y Cropanzano, 2010).

Por último, tenemos al Job crafting considerado como el proceso en el que los colaboradores generan un cambio en sus puestos de trabajo, mediante cambios tanto físicos, con relación al alcance o cantidad de tareas, y por otro lado, cambios cognitivos que están asociados a la percepción del trabajador en base a sus funciones (Wrzesniewski y Dutton, 2001). Otra definición resaltante, es la propuesta por Tims, Bakker y Derks (2012), quienes lo conciben como las transiciones que realizan los trabajadores tanto en sus demandas como recursos laborales, teniendo 4 comportamientos diferentes: incrementar los recursos laborales, incrementar los recursos laborales sociales, incrementar aquellas demandas laborales que se consideren un reto y reducir las que son percibidas como un obstáculo.

En cuanto a la composición del engagement, Schaufeli y Bakker (2003) consideran 3 dimensiones de esta variable, los cuales son descritos a continuación: La primera es el vigor, considerado por Salcedo (2013) como los elevados niveles de energía, activación mental y resistencia que presentan los trabajadores cuando realizan sus funciones, también caracterizado por la inclinación, persistencia y el deseo a sumar esfuerzos dentro del trabajo a pesar de los momentos difíciles que se estén atravesando. Como segunda dimensión, se encuentra la dedicación, concebida por Salcedo (2013) como el nivel de involucramiento, sentimientos de orgullo, entusiasmo, inspiración y desafío que tiene el trabajador con las funciones que realiza. Y por último tenemos a la absorción, caracterizado por el estado de enfoque e inmersión que presenta el trabajador al realizar sus tareas, el disfrute de la ejecución de ellas, la percepción de que el tiempo transcurre de manera rápida, con problemas para desvincularse de sus funciones y teniendo una sensación de realización (Salcedo, 2013).



Es necesario resaltar la importancia del engagement, debido a que es considerado como influencia dentro de las condiciones profesionales y organizacionales que se muestran a los empleados, como por ejemplo: la satisfacción laboral, el compromiso y motivación organizacional, el desempeño laboral y algunas oportunidades para dejar la organización, siendo a la vez, el que reduce el estrés y la tensión. También se enfatiza en que los empleados que son dedicados tienden a ser más leales que los empleados no dedicados porque están más relacionados con la organización (Salanova y Schaufeli, 2004).

Para hacer referencia de la segunda variable, es importante enfatizar que el engagement está enfocado hacia el trabajo de uno mismo y sus experiencias propias, lo cual demuestra una diferencia con el compromiso organizacional, que va más enfocado en la vinculación que siente la persona hacia la entidad a la que pertenece, así como sus prácticas y creencias (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Por lo tanto, un trabajador puede tener una relación psicológica positiva con sus funciones como trabajador, sin embargo, no tener una relación establecida con la empresa, o de manera inversa (Guevara y Fernández, 2017).

En cuanto a definiciones del compromiso organizacional, Sheldon (1971) lo concibe como la actitud u orientación para con la organización, que relaciona la identidad de los trabajadores de la organización. Por otro lado, Robbins y Coulter (2005) mencionan que un trabajador posee compromiso organizacional cuando expresan un vínculo laboral y se identifican con las metas de la empresa, por lo cual intervienen en las comisiones para ser valorados como miembros de ella. Así mismo, Amorós (2007) lo define como aquella intensidad que posee el trabajador, demostrando sentirse comprometido con su organización mediante su identificación para el cumplimiento de las metas que se han trazado, también indica que mediante los estudios realizados se ha determinado la presencia de una relación perjudicial entre el compromiso que demuestran los trabajadores, el desentendimiento por colaborar en ella y la rotación laboral. Para Luthans (2008), el compromiso organizacional es como una actitud, caracterizada por el fuerte deseo del colaborador por pertenecer a la empresa; también por la disposición de llevar a cabo grandes esfuerzos con el fin de obtener beneficios para la empresa; y por último, el convencimiento y aceptación de los valores y objetivos de la empresa. Mientras que para Blanco y Castro (2011) es considerado como el mecanismo que

permite al trabajador adaptar sus objetivos con los de la organización, generando conductas que benefician a la empresa a través de un crecimiento en el desempeño de los trabajadores.

Para poder conceptualizar la variable de compromiso organizacional, se expondrán tres perspectivas teóricas, que son relacionadas con los componentes del compromiso considerados por Meyer y Allen.

En cuanto a la perspectiva del intercambio social, se encuentra Becker (1960) quien concibe al compromiso como el nexo establecido entre la persona y la entidad donde labora, en consecuencia de las inversiones hechas a lo largo del tiempo. El trabajador apuesta por la empresa de la que no quiere retirarse, pero si el costo por permanecer en ella es alto, su nivel de compromiso disminuye. Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin y Jackson (1989) plantean un compromiso de reciprocidad entre el individuo y su entorno social. Por otro lado, Meyer y Allen (1991), postulan al componente de continuidad, también conocido como dimensión calculada, la cual se relaciona con esta perspectiva de intercambio social.

La teoría de Becker concibe que el trabajador se implica a partir de una decisión personal, que lo motiva a desempeñarse mejor, de esta forma, obtiene beneficios como por ejemplo: un seguro y una buena pensión por retiro; por lo tanto, abandonar la empresa, denotaría un gran daño y desventaja. De manera que, si un trabajador comprometido logra ajustar sus objetivos personales con los de su empresa, llevará a cabo acciones en favor de la empresa, siendo una conducta constante (Betanzos, Andrade y Paz, 2006).

Meyer y Allen (1991) declaran que el trabajador poseerá un nivel alto de compromiso de continuidad en la empresa, si el coste del retiro es alto o cuando las opciones de conseguir otro puesto de trabajo sean escasas. La composición de la escala de continuidad fue analizada y se describieron dos factores importantes: alto sacrificio personal y la escasez de alternativas percibidas. El primero relacionado con los costes de dejar la organización y el segundo asociado a la falta de oportunidades de hallar un trabajo parecido al que desempeña el trabajador (McGree y Ford, 1990; citados por Betanzos et al., 2006). Como resultado, se evidencia que el compromiso de continuidad tiene dos procedimientos autónomos.

En cambio, Wallace (1997) acepta la teoría de Becker sobre las pequeñas inversiones, pero no está de acuerdo con la forma de medición, puesto que está basado en los efectos generados por conductas previas. El autor considera al componente como la intención de seguir en la organización, es decir, el compromiso conductual, más que una conducta real, está centrada en una tendencia a actuar (Griffin y Hepburn, 2005).

Con respecto a la perspectiva de la atribución, aquí tenemos a Reichers (1985) quien considera al compromiso como el deber adquirido por la persona, en consecuencia a acciones que son voluntarias, explícitas e irreparables. La perspectiva se encuentra relacionada con la dimensión de la ética de trabajo, definida por Varona (1993) como la responsabilidad que nace interiormente de la persona y que lo motiva a realizar grandes esfuerzos para lograr un buen trabajo. Por lo tanto, la dimensión normativa, propuesta por Meyer y Allen (1991) está vinculada con esta perspectiva, debido a que describe el sentimiento de deber moral de seguir perteneciendo a la empresa (Wiener, 1982).

La conducta de lealtad es concebida por Mowday, Porter y Steers (1982) como aquel deseo personal del trabajador de continuar siendo parte de la organización, que puede ser consecuencia de la identificación por parte de la persona para con la organización o también por la dificultad que puede presentar para encontrar otras alternativas laborales. (Swales, 2002; citado por Betanzos y Paz 2007).

Porter y Steers (1973) precisan la lealtad como una declaración expresa de permanencia dentro de una empresa, incluyéndolo en el compromiso actitudinal que proponen Mowday, Porter y Steers (1979). A su vez, este componente de la variable compromiso también tiene carácter emocional y se encuentra enfocado en un alto sentido de deber por parte de la persona (Meyer y Allen, 1991; citados por Betanzos, Andrade y Paz, 2006).

Wiener (1982) refiere que el compromiso normativo expone el intercambio entre el trabajador y la empresa, así como las creencias normativas propias, en consecuencia a los diferentes procesos de impacto social en el entorno de trabajo. En este intercambio se indica que surge una sensación de obligación en el trabajador que lo motiva a valorar la empresa cuando se da cuenta que ella le ofrece

ciertas recompensas (Eisenberger, Ameli, Rexwinkel, Lynch y Rhoades, 2001; citados por Betanzos y Paz, 2007).

Meyer y Allen (1991) mencionan que hay dos aspectos en su escala de medición que no han sido diferenciados, los cuales son: la obligación moral y el desarrollo del compromiso. Los autores consideran que la persona ante el compromiso normativo puede responder mediante una conducta de lealtad o con una de responsabilidad. Por lo tanto se explica que todavía el compromiso normativo no está delimitado en su totalidad. (Swailles, 2002; citado por Betanzos y Paz, 2007).

En relación con la perspectiva psicológica, el compromiso es considerado en base a la reciprocidad entre el trabajador y la empresa, ya que este espera recibir beneficios psicológicos como el ser reconocido en su grupo de trabajo, haciéndole sentir que la labor que realiza es valorada y por ello su empresa reconoce su esfuerzo (Mathieu y Zajac, 1990). Además, el compromiso es señalado por Buchanan (1974) como la actitud que manifiesta un nexo afectivo o psicológico formado entre el trabajador y la empresa.

Mowday, Steers y Porter (1979) se refieren al compromiso como la fuerza originada por la participación e identificación propia de un trabajador con una empresa en particular; distinguido por el fuerte deseo de seguir siendo miembro de ella, un pacto de conservar esfuerzos en altos niveles a favor de la empresa, la creencia y aprobación de los valores como de los objetivos de esta.

Por otro lado, O'Reilly y Chatman (1986) se basan en el lazo psicológico, que genera la participación e identificación significativa tanto del empleado como de la organización, produciendo en consecuencia respuestas cognitivas dirigidas al aspecto actitudinal afectivo. El enfoque de estos autores tiene relación con el componente afectivo propuesto por Meyer y Allen (1991).

Mathieu y Zajac (1990) declaran que el compromiso está formado por un componente actitudinal, caracterizado por ser dinámico, ético y emocional, lo que indica una relación emocional del trabajador con la empresa a partir de la identificación e implicación de valores y metas organizacionales, y por otro lado, un componente conductual, el cual es más pasivo, cognitivo y calculado, el cual está

relacionado con las inversiones realizadas por el trabajador para con la organización.

Meyer, Allen y Gellatly (1990) postulan al componente afectivo, este tiene relación el compromiso actitudinal descrito por Mowday, Steers y Porter (1979) puesto que concuerdan en el vínculo emocional, identificación e involucramiento del trabajador con la empresa; esta nace luego de que el trabajador ha formado nexos emocionales con su organización al notar que tanto sus necesidades como expectativas han sido atendidas, siendo beneficioso para la el desempeño de la organización, de esta manera, los trabajadores desarrollarán un sentido de pertenencia y orgullo que será fortalecido. Además el interés por los problemas que atraviesa la organización será mayor, originándose la colaboración y solidaridad en los trabajadores (Arciniega y Gonzales, 2012).

Kanungo (1982) cuando habla sobre el compromiso, indica que el término implicación se refiere a un estado cognitivo de identificación psicológica. Mowday et al., (1979) sostiene que para referirse al compromiso es importante hacer referencia de esta implicación y de la identificación. Por esta razón, este término es considerado como un componente del compromiso organizacional, postulada por De Cottis y Summers (1987; citados por Betanzos y Paz, 2007).

Meyer y Allen (1991) plantean en su teoría que la variable compromiso organizacional tiene 3 componentes, que se describen seguidamente:

El compromiso de continuidad hace referencia a la necesidad del trabajador por permanecer en la empresa (Meyer y Allen, 1991). Considerado también por Zimmerman y Prado (2018) como el apego entre el trabajador y la empresa, debido a los beneficios económicos que obtiene. En este caso, los trabajadores se desempeñan con un mínimo esfuerzo, puesto que su principal propósito es seguir siendo parte de la empresa más no ayudar al crecimiento de ella. Sin embargo, mínimo esfuerzo no hace referencia a poco esfuerzo, debido a que si el trabajador nota que su plaza de trabajo está en juego, con tal de mantener su permanencia es capaz de realizar mayores esfuerzos.

Mientras que el compromiso afectivo para Meyer y Allen (1991) está relacionado con el deseo del trabajador por formar parte de la empresa, aquí se

desarrolla un apego entre el individuo y la empresa. Postulado por Zimmerman y Prado (2018) como el compromiso que se desarrolla a partir del involucramiento entre el trabajador con su empresa, debido a que nota que sus necesidades y expectativas han sido satisfechas, creando nexos emocionales, por lo cual el trabajador pretende lograr la prosperidad de la empresa. Se encuentra ligado a las experiencias y condiciones favorables de la empresa, una adecuada administración de los recursos humanos, como también oportunidades de desarrollo y aprendizaje profesional, logrando que el trabajador exprese a su entorno el orgullo y el sentido de pertenencia que sostiene con la empresa. Por otro lado, ante situaciones problemáticas que atraviese la empresa, el trabajador se muestra preocupado por ello, expresando su solidaridad y siendo cooperativo, manifestando su esfuerzo, dedicación, entusiasmo, una buena adaptación a los cambios de la empresa y disposición por colaborar con dedicar mayor parte de su tiempo a la empresa.

Por último, el compromiso normativo hace referencia al sentido de deber por seguir formando parte de la empresa (Meyer y Allen, 1991). En la propuesta de Zimmerman y Prado (2018) este compromiso se encuentra relacionado con un aspecto emocional, así como el compromiso afectivo. Este componente hace referencia al fuerte sentimiento de deber que tiene el trabajador por seguir siendo miembro de la empresa. Es necesario destacar, que el empleado con un nivel alto de compromiso normativo puede hacer mucho más de lo que tenía establecido como obligación y tomar iniciativas que contribuyan a la empresa, fuera de que estén siendo evaluadas o terminen recompensadas estas acciones. El trabajador tiene dos tipos de respuesta ante el compromiso normativo: la conducta de lealtad y la de reciprocidad.

En cuanto a factores determinantes del compromiso organizacional, Álvarez (2008) considera a los aspectos demográficos y personales (número de hijos, edad, estado civil, nivel de educación y género), las características del puesto y condiciones laborales (antigüedad, cantidad de horas trabajadas, jerarquía del puesto) y las experiencias en el trabajo (valoración de los vínculos dentro de la empresa, percepción de oportunidades de promoción, satisfacción con las labores y la retribución).

Para finalizar, es importante mencionar que la relevancia del compromiso organizacional se centra en los trabajadores, a quienes permitirá gozar de una estabilidad laboral, así como de recompensas por parte de la empresa, como: la jubilación, los beneficios sociales y el velar por las necesidades de seguridad psicológica (sentirse competente y eficaz). Por lo tanto, el compromiso organizacional tiene una gran influencia en la manera en que los trabajadores se desenvuelven y actúan, estas se verán reflejadas en la productividad y en la reducción del ausentismo y la rotación laboral (Betanzos y Paz, 2007).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es básica, porque su inicio procede de un margen teórico y se establece en él, teniendo el propósito de incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos en un contexto práctico (Muntané, 2010). Mientras que su enfoque es cuantitativo, puesto a que la información recogida es medida a través de procesos numéricos que están basados en el proceso estadístico, con el objetivo de contrastar las hipótesis, formular y demostrar las teorías (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otro lado, el diseño de investigación es no experimental, puesto que la variable engagement y la variable compromiso organizacional no han sido manipuladas por el investigador, sólo han sido analizadas y descritas. Además, la presente investigación es de alcance correlacional debido a que la intención de ella es precisar la correlación de las variables objeto de estudio. También se indica que es de corte transversal, porque la recopilación de información se realiza en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Engagement

**Definición conceptual:** Considerado como aquel estado positivo persistente de la persona en relación con la tarea que ejecuta y su entorno laboral, no sujeto a un objeto, suceso o conducta en específico (Schaufeli y Bakker, 2003).

**Definición operacional:** Medida a través la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-15) de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, 2003. Está compuesta por 15 ítems organizadas con una calificación tipo Likert con 7 posibles respuestas.

**Dimensiones:** Vigor, Dedicación y Absorción.

**Indicadores:** Altos niveles de energía, resiliencia mental en el trabajo, voluntad de esforzarse en el trabajo, persistencia y perseverancia ante las dificultades (1,2,3,4,5); sentimiento de significancia, entusiasmo, inspiración y orgullo, fuertemente comprometido con el trabajo (6,7,8,9,10); concentración, enfoque al



logro del objetivo laboral, percepción de falta de tiempo en horario de trabajo (11,12,13,14,15).

**Escala de medición:** Escala ordinal tipo Likert con una calificación del 0 al 6.

## **Variable 2: Compromiso Organizacional**

**Definición Conceptual:** Es la condición psicológica que explica el nexo formado entre el trabajador y la organización, que influirá en su elección de permanecer o desvincularse de esta. (Meyer y Allen,1991).

**Definición Operacional:** Evaluada mediante el Cuestionario de Compromiso Organizacional de John Meyer y Natalie Allen, compuesto por 18 preguntas y tiene una calificación tipo Likert de 7 posibles respuestas.

**Dimensiones:** Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

**Indicadores:** Identidad con la organización (6,9,12), involucramiento con la organización (14,15,18), percepción de alternativas (1,3,4), sacrificio personal (5,16,17), sentido de obligación (2,7,8) y lealtad con la empresa (10,11,13).

**Escala de medición:** Escala ordinal tipo Likert con una calificación del 1 al 7.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población es un grupo de sujetos que tienen ciertas particularidades que podrían funcionar para proponer diferentes interrogantes dentro de un estudio (Kelmansky, 2009). En consecuencia, el presente trabajo estuvo compuesto por una población de 74 colaboradores de ambos sexos pertenecientes a una empresa de Paramonga.

La organización se encuentra dividida en áreas de trabajo según su funcionalidad dentro de las cuáles encontramos; recursos humanos, caja, asistencia social, mesa de partes, tesorería, electricidad y gerencia.

### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores a partir de 1 año de servicio en la empresa.
- Trabajadores que no sean practicantes.
- Trabajadores que aceptaron participar a través del consentimiento informado.
- Trabajadores con horario asignado el día de la encuesta.

### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores con menos de 1 año de servicio en la empresa.
- Trabajadores que sean practicantes.
- Trabajadores que no aceptaron participar a través del consentimiento informado.
- Trabajadores sin horario asignado el día de la encuesta.

### **Muestra**

Se conoce como muestra al grupo de individuos que forman parte de la población mediante un método razonable (Vara, 2012). La muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores, 33 varones y 17 mujeres, los cuales conforman la población.

### **Muestreo**

El muestreo de la investigación fue no probabilístico debido a que la selección de las unidades de estudio está sujeta a las características y contexto de la investigación, más no de la probabilidad (Hernández y Mendoza, 2018) y por conveniencia debido a que la selección de los sujetos depende de la accesibilidad y disponibilidad (McMillan y Schumacher, 2005).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se empleó la técnica de la encuesta, puesto que se han utilizado instrumentos estandarizados para medir las variables de estudio.

La recaudación de datos se realizó mediante los siguientes instrumentos:

## **Ficha Técnica de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**

**Autores:** Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker.

**Año:** 2003

**Adaptación Peruana:** Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M.

**Administración:** Individual - colectiva

**Duración:** Aproximadamente de 10 a 15 minutos

**Dirigido a:** Adultos

**Estructura:** 15 ítems

**Dimensiones:** Vigor, Dedicación y Absorción.

**Escala:** Ordinal

La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) en un inicio contaba con 24 ítems, sin embargo se eliminaron 7 preguntas debido a que contaban con una correlación por debajo del 0.30, terminando al final con una escala compuesta por 17 ítems. Sin embargo, existen dos versiones breves, una consta de 15 ítems y la otra de 9 ítems. Para esta investigación se usó la escala de 15 ítems, que tiene siete posibles respuestas, las cuales puntúan de 0 (Nunca) a 6 (diariamente), mientras que las dimensiones están conformadas por los siguientes ítems dentro de la escala: vigor (del 1 al 5), dedicación (del 6 al 10) y absorción (del 11 al 15).

### **Propiedades psicométricas originales**

Salanova et al. (2000) aplicaron la versión abreviada de 15 ítems en una muestra de 514 trabajadores. La fiabilidad para la prueba total fue de 0.878, en cuanto a dimensiones se halló un alfa de Cronbach de .77 para vigor, .89 para la dedicación y .73 para la dimensión de absorción. Por otro lado, mediante el Análisis Factorial Confirmatorio se validó el constructo, encontrándose una composición interna tridimensional, las cuales son: vigor, dedicación y absorción.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

La adaptación de la escala UWES-15 fue realizado por Flores et al. (2015). La prueba se aplicó en 145 profesores evaluados de educación básica del nivel primario y secundario que se encontraban trabajando en Lima Metropolitana, la muestra estuvo compuesta por sujetos con edades entre los 24 y 69 años. En esta adaptación se encontró una confiabilidad de 0.79 para el vigor, 0.82 para la dedicación y 0.66 para la dimensión de absorción. Así mismo, el instrumento fue sometido a un análisis confirmatorio donde se obtuvo una estructura tridimensional.

### **Propiedades psicométricas de la prueba piloto**

Se ejecutó una prueba piloto con 30 trabajadores de la empresa de estudio, con el propósito de conocer la confiabilidad del instrumento a través del Omega de McDonald's. El resultado demostró una confiabilidad de 0.850, lo que significa un valor aceptable, ya que se encuentra dentro de los valores 0.70 y 0.90 (Campos-Arias y Oviedo, 2008).

### **Ficha Técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional**

**Autores:** John P. Meyer y Natalie J. Allen

**Procedencia:** Estados Unidos - 1990

**Adaptación Peruana:** Juana Argomedo Rodríguez - 2013

**Administración:** Individual - colectiva

**Duración:** 15 a 20 minutos aproximado

**Dirigido a:** Mayores de 17 años

**Estructura:** 18 enunciados

**Dimensiones:** Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad.

**Escala:** Ordinal

Este cuestionario fue elaborado con el objetivo de medir los niveles de compromiso en trabajadores de una organización. Mediante este instrumento se evalúan los tipos de compromiso organizacional: el compromiso afectivo, normativo

y de continuidad. La primera versión de este cuestionario estaba conformada por 24 ítems, donde cada dimensión estaba compuesta por 8 ítems: sin embargo, en 1993, la versión revisada terminó considerando sólo 18 ítems, cada dimensión compuesta por 6 elementos (Meyer y Allen, 2004). El cuestionario cuenta con siete alternativas de respuesta, que puntúan desde el 1 al 7, aquí existen enunciados inversos, los cuales son: 1,3,10,14,15 y 18.

### **Propiedad psicométricas originales**

En 1993, instrumento de medición fue validado mediante análisis factorial confirmatorio, obteniéndose en el índice relativo de no centralidad (RNI) un 0.972 para las escalas y en el caso del índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) se halló un 0.893, de esta manera se establece que el instrumento se puede replicar. Para la versión revisada de 18 enunciados, las cargas factoriales en ECA fluctuaron entre .410 a .749, en la ECN entre .580 a .735 y ECC entre .459 a .700; consideras todas como significativas ( $p < 0.05$ ). En cuanto a la confiabilidad, fue evaluada a través del Alfa de Cronbach obteniendo como resultado en la ECA un .85, en la ECN un .77 y en la ECC un .83 (Meyer, Allen y Smith, 1993).

Los autores mediante una investigación que realizaron pudieron validar la fiabilidad del cuestionario por medio del Alfa de Cronbach, hallando para el cuestionario completo una fiabilidad de .79, mientras que en cuanto al componente afectivo, componente normativo y componente de continuidad se obtuvieron coeficientes de confiabilidad de .85, .73 y .79, lo que determina que el cuestionario tiene validez y confiabilidad consistente (Meyer y Allen, 1996).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Argomedo (2013) ejecutó un estudio piloto en trabajadores civiles de una entidad militar en Lima. El cuestionario fue sometieron a criterio de validación de jueces, mediante un análisis binomial, concluyéndose que posee validez de contenido ( $p < 0.05$ ). La fiabilidad fue evaluada a través del Alfa de Cronbach consiguiendo como resultado un 0.822 con respecto a la consistencia interna de los 18 enunciados, es decir, presentaba una buena y alta consistencia interna. Con respecto a los componentes, en el Compromiso Afectivo se halló una fiabilidad de

0.81, en el Compromiso Normativo un 0.48 y en el Compromiso de Continuidad un 0.82.

### **Propiedades psicométricas de la prueba piloto**

Se llevó a cabo una prueba piloto en 30 trabajadores de la empresa, para determinar la confiabilidad del cuestionario a través del Omega de McDonald's. Se obtuvo como resultado, una confiabilidad de 0.707, por lo que se precisa que la prueba es confiable, ya que se encuentra dentro de los valores 0.70 y 0.90 (Campos-Arias y Oviedo, 2008).

### **3.5. Procedimientos**

Se solicitó la autorización a la entidad representativa de la organización en donde se llevó a cabo la investigación (anexo 4), después se contactó a los autores de los instrumentos mediante correo electrónico, obteniendo la aprobación de los autores de ambas pruebas (anexo 5). Posteriormente se gestionó la solicitud para realizar la aplicación de los instrumentos de medición en la muestra seleccionada de manera presencial (anexo 6), recibiendo una respuesta positiva (anexo 7). El día de la aplicación de instrumentos se entregó el consentimiento informado (anexo 8), una vez aceptada la participación del trabajador se procedió a la aplicación de los instrumentos (anexo 9), para luego los datos ser sometidos a los procesos estadísticos en el programa Excel y JAMOVI 2.2.5, los cuales nos dieron los resultados de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En esta investigación se utilizaron los programas estadísticos Excel y JAMOVI 2.2.5, para realizar el procesamiento de datos, con el fin de mostrar los resultados de acuerdo con los objetivos de la investigación. Mediante el uso de las tablas se describieron las características de la muestra y los resultados. El análisis de normalidad utilizado fue el de Shapiro-Wilk, mientras que el análisis de la asociación de las variables de estudios y la relación de las dimensiones del engagement con la variable compromiso organizacional se realizó mediante el coeficiente de Spearman, considerando el rango de valores propuesto por Bisquerra (2009), quien refiere que de 0 - 0.20= correlación prácticamente nula, 0.21 – 0.40= correlación baja, 0.41 – 0.70= correlación moderada, 0.71 – 0.90= correlación alta y de 0.91 –

1= correlación muy alta. El nivel de significancia asumido para el contraste de hipótesis fue el de 0.05%.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para este estudio, fue necesaria la aprobación de los autores de las pruebas psicométricas con el fin de obtener el permiso para el uso y aplicación de ellas únicamente con fines académicos, por lo cual se les envió un correo detallándoles la situación obteniendo resultados favorables. De acuerdo con los aspectos éticos establecidos por el Colegio de Psicólogos (2017) se ha respetado las normativas a nivel internacional y nacional, no falsificando, ni cometiendo plagio de los resultados. Esta investigación está desarrollada bajo los principios bioéticos, como el de autonomía, mediante el cual la persona es libre de decidir su participación y apoyo para la investigación, luego tenemos al principio de beneficencia, que tiene como objetivo lograr un progreso en la calidad de vida de la persona en todos sus ámbitos, también se encuentra el principio de no maleficencia, a través del cual se evita hacer daño alguno a los participantes u obligarlos a realizar algo que no desean; y por último, tenemos al principio de justicia, puesto que se trató a todos de manera equitativa, sin discriminar a nadie.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra según el sexo*

<b>Género</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Masculino	33	66.0%
Femenino	17	34.0%

En la tabla 1 se muestra, que el 66% estuvo conformado por trabajadores de sexo masculino y el 34% de sexo femenino.

**Tabla 2**

*Distribución de la muestra según el tipo de trabajador*

<b>Tipo de Trabajador</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Empleado	23	46.0%
Obrero	27	54.0%

En la tabla 2 se observa que, en base al total de la muestra, el 54% estuvo conformado por trabajadores de tipo obrero, mientras que el 46% está compuesto por empleados.

**Tabla 3**

*Distribución de la muestra según el tiempo de servicio*

<b>Tiempo de Servicio</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
1 – 3 años	20	40.0%
4 – 6 años	8	16.0%
7 – 10 años	2	4.0%
Más de 10 años	20	40.0%

A través de los datos obtenidos en la tabla 3 se señala que, del total de la muestra, el 40.0 % estuvo conformado por trabajadores que tienen un tiempo de servicio de 1-3 años, mientras que el otro 40.0 % de trabajadores tiene un tiempo de servicio de más de 10 años, luego el 16.0 % está compuesto por trabajadores



con tiempo de servicio de 4-6 años y el 4.0 % está compuesto por trabajadores con tiempo de servicio de 7-10 años.

**Tabla 4**

*Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk*

	<b>Vigor</b>	<b>Dedicación</b>	<b>Absorción</b>	<b>Compromiso Organizacional</b>
No.	50	50	50	50
W de Shapiro-Wilk	0.760	0.704	0.876	0.976
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	<. 001	0.398

En la tabla 4 se indican los datos obtenidos de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, donde las puntuaciones de las dimensiones del engagement presentan una distribución no normal ( $p < 0.05$ ) mientras que la variable compromiso organizacional posee una distribución paramétrica ( $p > 0.05$ ). Por lo tanto, se opta por utilizar la correlación de Spearman.

**Tabla 5**

*Correlación entre el engagement y el compromiso organizacional*

**Matriz de correlación**

		<b>Engagement</b>	<b>Compromiso Organizacional</b>
Engagement	Rho de Spearman	-	
	Valor de p	-	
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	0.265	-
	Valor de p	0.063	-

*Nota.* \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Los datos de la tabla 5 evidencian que no existe relación significativa ( $p=0.063 > 0.05$ ) entre el engagement y el compromiso organizacional, por lo tanto se acepta la hipótesis nula. Mientras que el coeficiente de correlación muestra una asociación positiva baja ( $\rho=0.265$ ).

**Tabla 6***Correlación entre el vigor y el compromiso organizacional*

**Matriz de correlación**

		Vigor	Compromiso Organizacional
Vigor	Rho de Spearman	-	
	Valor de p	-	
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	0.374**	-
	Valor de p	0.008	-

*Nota.* \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

La tabla 6 demuestra un coeficiente de correlación de  $\rho=0.374^{**}$ , por lo cual el vigor presenta relación positiva baja con la variable de compromiso organizacional, así mismo, el valor de  $p=0.008$  al ser  $<0.05$  señala que la asociación si es significativa, por lo tanto, se niega la hipótesis nula.

**Tabla 7***Correlación entre la dedicación y el compromiso organizacional*

**Matriz de correlación**

		Dedicación	Compromiso Organizacional
Dedicación	Rho de Spearman	-	
	Valor de p	-	
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	0.263	-
	Valor de p	0.065	-

*Nota.* \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

En la tabla 7 se observa la ausencia de una relación significativa ( $p= 0.065 > 0.05$ ) entre la dedicación y el compromiso organizacional, por esta razón, se acepta la hipótesis nula. Mientras que el coeficiente de correlación muestra una asociación positiva baja ( $\rho=0.263$ ).

**Tabla 8***Correlación entre la absorción y el compromiso organizacional*

**Matriz de correlación**

		<b>Absorción</b>	<b>Compromiso Organizacional</b>
Absorción	Rho de Spearman	-	
	Valor de p	-	
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	0.185	-
	Valor de p	0.199	-

*Nota.* \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Los valores de la tabla 8 demuestran que no existe una asociación significativa ( $p=0.199 > 0.05$ ) entre la absorción y el compromiso organizacional, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Mientras que el coeficiente de correlación indica correlación positiva prácticamente nula ( $\rho=0.185$ ).

## V. DISCUSIÓN

La investigación pretendió determinar la relación entre engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se demuestra la ausencia de una relación significativa ( $p=0.063$ ) entre el engagement y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de estudio, por lo tanto se desestima la hipótesis propuesta. Lo hallado coincide con lo propuesto por Guevara y Fernández (2017) quienes mencionan que un trabajador puede mantener una relación psíquica positiva con sus funciones más no necesariamente un compromiso con la empresa a la que pertenece, siendo posible que suceda lo mismo de forma inversa. En tal sentido, los trabajadores de la entidad que brinda servicios de luz se encuentran involucrados con sus labores y se sienten capaces de asumir los retos laborales que son propuestos por la organización, evidenciando mayor energía y motivación para desenvolverse de forma óptima al realizar sus funciones, sin embargo, según lo encontrado, el engagement que presentan los trabajadores no tiene un vínculo con el desarrollo de la identidad del colaborador hacia su empresa, puesto que el engagement nace desde la experiencia positiva del colaborador en el trabajo (Salanova y Llorens, 2008) y el compromiso se origina desde el anhelo por permanecer en la organización, como producto de la interiorización de valores y objetivos como si fueran propios (Mowday, Steers y Porter, 1979).

Lo hallado difiere con Honores (2022) quien realizó su investigación en una empresa de Transportes, como resultado halló la presencia de una asociación significativa entre los niveles de engagement y los niveles de compromiso organizacional en dichos trabajadores, demostrando así que tienen una relación emocional con su cargo o funciones de trabajo lo que provoca que se involucren de forma positiva con su empresa. A su vez se difiere con Acevedo (2019) quien ejecutó su investigación en una organización de servicios de juegos, teniendo como resultados la presencia de una asociación lineal directa significativa ( $\rho= 0.815$ ,  $p=0.000$ ) entre el engagement y el compromiso organizacional de los trabajadores que conformaron su estudio. Igualmente Vivar (2019), encontró la presencia de una

asociación directa como alta y significativa ( $\rho=0.948$ ,  $p=0.000$ ) entre el work engagement y el compromiso laboral en los colaboradores de un servicio de Konecta BTO S.L.

Por otro lado, se halló la presencia de una relación positiva baja y significativa ( $\rho=0.374^{**}$ ,  $p= 0.008$ ) entre el vigor y la variable de compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa, por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada. Este resultado coincide con lo obtenido por Acevedo (2019), quien encontró una relación directa, de grado considerable y significativa ( $\rho=0.656$ ,  $p=0.000$ ) entre el vigor y la variable de compromiso organizacional, de igual modo, es concordante con los resultados de la investigación de Vivar (2019), quien halló una relación directa y alta como significativa ( $\rho=0.909$ ,  $p=0.000$ ) entre la dimensión de vigor y la variable de compromiso laboral.

El vigor es descrito por Salcedo (2013) como los elevados niveles de energía, activación mental y resistencia que presentan los trabajadores cuando ejercen sus labores, también caracterizado por la inclinación, persistencia y el deseo por contribuir con las tareas que se le confían incluso en tiempos difíciles. Por lo tanto, los trabajadores de una empresa de Paramonga ejecutan sus labores con energía, encontrándose estimulados a fin de conseguir las metas de su área o empresa, se encuentran orientados a buscar soluciones de forma activa, toman decisiones importantes motivados para favorecer el crecimiento y progreso de su empresa, destacando por su proactividad y entusiasmo continuo al realizarlo, lo que conlleva a que se establezca un vínculo positivo entre el trabajador y la empresa, desarrollando un cierto sentido de responsabilidad y pacto con la empresa, esto puede deberse a la retribución por parte de la empresa, como también al acercamiento y adopción de ciertas posturas de la entidad con las que el trabajador se va identificando.

Mientras que entre la dimensión dedicación y la variable compromiso organizacional, se encontró la ausencia de una relación significativa ( $p=0.065$ ), por lo cual se niega la hipótesis propuesta. Dicho resultado se distingue de lo encontrado por Acevedo (2019) quien demostró una correlación directa de grado moderado y significativa ( $\rho= 0.733$ ,  $p=0.000$ ) entre la dimensión dedicación y la variable compromiso organizacional en los trabajadores de un servicio de juegos.

De igual forma, Vivar (2019) halló una relación directa como alta y significativa ( $\rho=0.914$ ,  $p=0.000$ ) entre la dedicación del work engagement y el compromiso laboral, lo que indica, que a mayor nivel de dedicación, mayor era el nivel de compromiso laboral en los colaboradores.

Salcedo (2013) refiere que la dedicación se evidencia mediante el nivel de implicancia, orgullo, entusiasmo, inspiración y desafío que tiene el trabajador con la labor que realiza. En consecuencia, se entiende que los trabajadores de una empresa de Paramonga se encuentran desempeñando sus labores con esmero e inspiración, sin embargo, al no demostrar relación con el compromiso organizacional, se presencia la falta de una relación con el vínculo positivo entre el trabajador y la empresa.

Por último, se halló la falta de una relación significativa ( $p=0.199$ ) entre la dimensión de absorción y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de estudio, rechazando de esta manera la hipótesis. El resultado obtenido discrepa de lo obtenido por Acevedo (2019) puesto que en su investigación halló una relación directa de grado considerable y significativa ( $\rho=0.796$ ,  $p=0.000$ ) en los trabajadores de una empresa de servicio de juegos. De igual forma, se difiere de Vivar (2019) quien halló una correlación directa, alta y significativa ( $\rho=0.904$ ,  $p=0.000$ ) entre la dimensión de absorción y el compromiso laboral en los colaboradores del servicio Front 123 de la empresa donde se realizó el estudio.

La absorción es considerada por Salcedo (2013) como el estado de enfoque e inmersión que presenta el trabajador al realizar sus tareas, el disfrute de la ejecución de ellas, la percepción de que el tiempo transcurre de manera rápida, con problemas para desvincularse de sus funciones y teniendo una sensación de realización. En referencia a ello, se puede interpretar que los trabajadores de una empresa de Paramonga invierten su tiempo y dedicación en sus funciones durante su jornada laboral, así mismo, disfrutaban de la ejecución de ellas, no obstante, el desarrollo de la dimensión no corresponde al compromiso organizacional de los trabajadores de la muestra de estudio.

Se presume que la diferencia de resultados en comparación a los estudios previos de ambas variables, puede darse porque existe una diferencia entre los sectores a los que corresponden las investigaciones, puesto que la empresa donde

realizamos nuestra investigación pertenece a una empresa que presta servicios de luz a diferencia de Honores, quien realizó su investigación en una empresa de transportes, de igual manera Acevedo realizó su investigación en una empresa de servicios de juegos y Vivar en colaboradores del servicio Front 123 de la empresa de estudio. Adicional a lo expuesto, se estima que las variables son impredecibles según posibles factores que la muestra de estudio considere relevante, dentro de ellas se enfatiza las condiciones laborales que brinde la organización, aspectos demográficos (como edad, sexo, estado civil, religión, tiempo de servicio, situación laboral), entre otros.

## VI. CONCLUSIONES

Primera conclusión: Se encontró la ausencia de una relación significativa ( $p=0.063$ ) entre ambas variables de estudio en los trabajadores de la empresa que brinda servicios de luz. Por lo tanto, los trabajadores que tienen un vínculo positivo con sus funciones no necesariamente presentan un sentido de deber o de querer permanecer en la empresa, esto puede deberse a que presentan desacuerdos o no identificación con los valores, procedimientos u objetivos de dicha entidad.

Segunda conclusión: Se halló una correlación positiva baja ( $\rho=0.374^{**}$ ) entre vigor y el compromiso organizacional, con un valor de  $p=0.008$  indicando que existe una relación significativa. Esto quiere decir que a mayor nivel de energía, persistencia y flexibilidad que presenten los trabajadores en relación con las labores que desempeñan, mayor compromiso organizacional de ellos con la empresa, esto puede deberse a que sea recompensado mientras mayor vigor presente, influyendo en que se compromete en beneficio de la empresa.

Tercera conclusión: Se determinó que no existe relación significativa ( $p=0.065$ ) entre la dimensión de dedicación y el compromiso organizacional. Por lo tanto, los trabajadores pueden ejercer sus funciones con entusiasmo y responder ante retos laborales, sin embargo, esto no influye en su sentido de permanencia en la empresa. Esto puede deberse a que la dedicación de los trabajadores no sea retribuida dentro de la empresa, por lo tanto es asumido por ellos más como un crecimiento personal y no los lleva a comprometerse con la entidad donde laboran.

Cuarta conclusión: No existe relación significativa ( $p=0.199$ ) entre la dimensión de absorción y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de servicios de luz. Esto quiere decir que los trabajadores se encuentran enfocados y dedican tiempo de calidad a sus funciones con la finalidad de tener resultados óptimos, no obstante, esto no está vinculado al desarrollo de su sentido de permanencia en la empresa, lo que puede ser posible a que no todos consideran que su concentración es valorada, reconocida o apoyada por la empresa por lo que no se comprometen con su centro de labores.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Realizar investigaciones sobre la asociación entre las variables de estudio, con otros tipos de muestra y relación de otras variables del ámbito organizacional, favoreciendo de esta manera a la ampliación de la literatura ya existente.
2. Diseñar un programa de incentivos dirigido a los trabajadores que destaquen en el desempeño de sus funciones, favoreciendo de esta manera el aumento y desarrollo de la satisfacción, motivación, identificación y compromiso con la empresa.
3. Diseñar un programa de línea de carrera con el objetivo de lograr la fidelización del trabajador hacia la empresa.
4. Diseñar un programa de capacitaciones dirigido a las diferentes áreas de la empresa, que permitan al trabajador tener un mejor conocimiento y manejo al momento de tomar decisiones con respecto a sus funciones.

## REFERENCIAS

- Acevedo, S. (2019). *El engagement y compromiso organizacional en una empresa de Servicios de Juegos, los Olivos, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89622>
- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73-88.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*, Editorial Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo. Escuela de Economía.
- Aon Hewitt. (2018). *Trends in Global Employee Engagement*. Aon Empower Results. <https://www.anuarioseguros.lat/admin/storage/files/AON.pdf>
- Arciniega, L. y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273-285. <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/126821/2012%20Arciniega%20y%20Gonz%c3%a1lez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
- Ávila, M., Portalanza, C. y Duque, E. (2018). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 4(4), 1–25. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.44.43>
- Bakker, A. (2011). An evidence-based modelo of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414145>

- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The job demands- resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands- Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Bakker, A., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A., Van Veldhoven, M. & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3-16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 350-360.
- Betanzos, N., Andrade, P., y Paz, F. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. 22(1), 25-43. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
- Betanzos, N., y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de investigación y diagnóstico*. La Muralla S.A.
- Blanco, M., y Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 9(2), 215-233.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612011000200002](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612011000200002)

- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Campo-Arias, A., y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Colquitt, J., LePine, J. & Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y Deontología*. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Davalos, A. (2020). *Liderazgo transformacional y engagement en una empresa de fabricación de productos para distribución de electricidad en la ciudad Lima*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Académico Universidad San Martín de Porres <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7846>
- Deloitte (2017). *2017 Deloitte Global Human Capital Trends*. Reescribiendo las reglas para la era digital. <https://www2.deloitte.com/gt/es/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2017.html>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The Job demands-resources modelo of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E. & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. Bakker (Ed.) y M. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). Psychology Press.

- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Revista LIBERABIT*, 21 (2), 195-206. <https://www.redalyc.org/pdf/686/68643124003.pdf>
- García, C. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013*. [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. Repositorio Institucional Universidad Veracruzana <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/34792>
- Gastelu, E., y Arce, P. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 19(1),20-58. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n1/v19n1\\_a02.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n1/v19n1_a02.pdf)
- Griffin, M., & Hepburn, J. (2005). Side bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 33(6), 611-625. <https://doi.org/10.1016/j.icrimjus.2005.08.010>
- Guevara, L. y Fernández, L. (2017). Work engagement y compromiso laboral: ¿es la edad un factor diferenciador? *Rev. Interam. Psicol*, 34(2), 108-119. <https://doi.org/0.21772/ripo.v34n2a04>
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and Work Engagement among Teachers. *The Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hernández, Y., Jaramillo J., y Hernández, G. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Estudios De Administracion*, 28(1), 102–129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: Una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66 (23,3), 23-41. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066003.pdf>
- Hobfoll, S., Johnson, R., Ennis, N., & Jackson, A. (2003). Resources loss, resources gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (3), 632-643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Honores, S. (2022). *Engagement y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa "Transportes Acoinsa S.A.C."*, Callao 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5969>
- Judge, T., Bono, J., Erez, A., & Locke, E. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *The Journal of applied psychology*, 90(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kelmansky, D. (2009). *Estadística para todos*. Ministerio de Educación-Instituto Nacional de Educación Tecnológica. [https://www.academia.edu/es/35735693/Estad%C3%ADstica para Todos Dra Diana M Kelmansky](https://www.academia.edu/es/35735693/Estad%C3%ADstica_para_Todos_Dra_Diana_M_Kelmansky)
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11ª Ed.). Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A de C.V.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The Truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.

- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- McMillan, J. y Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. (5<sup>ta</sup> Ed.) Pearson.
- Meyer, J. & Allen, N. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. The University of Western Ontario, Department of Psychology.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., Allen, N., & Gellatly, I. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710-720. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I., Goffin, R., & Jackson, D. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.152>
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee - Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. *Academic Press*.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revisiones Temáticas*, 33(3),221-227.  
[https://www.researchgate.net/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Invstigacion\\_basica](https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Invstigacion_basica)
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Politi, M. (2020). *Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51718>
- Porter, L., & Steers, R. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.  
<https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Qualtrics (2021). *2021 Employee Experience Trends – The Spain Edition*.  
<https://asociaciondec.org/informes-cx/2021-employee-experience-trends-the-spain-edition/48659/>
- Reichers, A. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.  
<https://doi.org/10.2307/258128>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Education.
- Romero, R., y Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica De La UCSA*, 7(2), 3–25. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/35>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.  
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>



- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261(62), 109–138.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Salcedo, M. (2013). *El papel del engagement en la dirección de una PYME*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Cuyo <https://bdigital.uncu.edu.ar/5620>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Sheldon, M. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143–150. <https://doi.org/10.2307/2391824>
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28319>
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

- Varona, F. (1993). Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional. *Diálogos de la Comunicación*, 1(35), 68-77.
- Vivar, P. (2019). *Work engagement y compromiso laboral de los colaboradores del servicio Front 123 de Konecta BTO S.L., distrito del Callao, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43274>
- Wallace, J. (1997). Becker's side-bet theory of commitment revisited: Is it time for a moratorium or resurrection? *Human Relations*, 50(6), 727-774. <https://doi.org/10.1023/A:1016956322744>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201. [http://positiveorgs.bus.umich.edu/wpcontent/uploads/Crafting-a-Job\\_Revisioning-Employees.pdf](http://positiveorgs.bus.umich.edu/wpcontent/uploads/Crafting-a-Job_Revisioning-Employees.pdf)
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behaviour*, 74(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Zimmerman, H. y Prado, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. El Manual Moderno.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de Consistencia Interna

Problema General	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.</p>	<p>Engagement</p>	<p>Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlacional y de corte transversal. Población: 74 trabajadores. Muestra: 50 trabajadores. Muestreo: No probabilístico por conveniencia. Instrumentos: Escala UWES 15 – Cuestionario de Compromiso Organizacional</p>
	<p><b>Objetivo específico 1</b> Identificar la relación entre vigor y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre vigor y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.</p>		
	<p><b>Objetivo específico 2</b> Establecer la relación entre dedicación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre dedicación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.</p>	<p>Compromiso Organizacional</p>	
	<p><b>Objetivo específico 3</b> Precisar la relación entre absorción y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre absorción y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022.</p>		

**ANEXO 2.** Tabla de Operacionalización de Variables.

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Engagement	Considerado como aquel estado positivo persistente de la persona en relación con la tarea que ejecuta y su entorno laboral, no sujeto a un objeto, suceso o conducta específica, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli y Bakker, 2003).	Será evaluada a través de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-15). Está compuesta por 15 ítems organizados en una calificación tipo Likert con 7 alternativas de respuestas, las cuáles evalúan 3 dimensiones; vigor, dedicación y absorción.	Vigor	1,2,3,4,5	Tipo: Ordinal 0 (Nunca) 1 (Esporádicamente: Pocas veces al año o menos) 2 (De vez en cuando: Una vez al mes o menos) 3 (Regularmente: algunas veces al mes) 4 (Frecuentemente: Una vez por semana) 5 (Muy frecuentemente: Varias veces por semana) 6 (Diariamente)
			Dedicación	6,7,8,9,10	
			Absorción	11,12,13,14,15.	
Compromiso Organizacional	Es el estado psicológico que explica el nexo formado entre el trabajador y una empresa, la cual influirá en la decisión de seguir siendo miembro de ella o retirarse (Meyer y Allen, 1991).	La variable será evaluada mediante el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, J. y Allen, N. Está compuesta por 18 preguntas, evaluando 3 dimensiones; compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad; por medio de una escala de Likert de 7 opciones.	Compromiso afectivo	6,9,12,14,15 y 18	Tipo: Ordinal 1= Totalmente en desacuerdo 2= Moderadamente en desacuerdo 3= Débilmente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Débilmente de acuerdo 6= Moderadamente de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
			Compromiso de Continuidad	1,3,4,5,16,17	
			Compromiso Normativo	2,7,8,10,11,13	

**ANEXO 3.** Análisis de Confiabilidad según Omega de McDonald's.

**Confiabilidad del Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15) – Prueba Piloto**

Estadísticas de confiabilidad de la Escala

---

<b>McDonald's <math>\omega</math></b>	
Escala	0.850

---

**Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional – Prueba Piloto**

Estadísticas de confiabilidad del Cuestionario

---

<b>McDonald's <math>\omega</math></b>	
Cuestionario	0.707

---

**ANEXO 4.** Solicitud de autorización para la realización de la investigación.



**CARGO**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Paramonga, 10 de junio de 2022

CARTA N° -2022/UCV-LIMA NORTE/DG

Señor  
Jorge Giraldo  
Gerente General  
Av. Micaela Bastidas Nro. 236  
Paramonga. -

Asunto: Autorizar la toma de encuestas para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:


Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte y en el mio propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que las Bachs. Hilda Leonides Saldarriaga Horna y Nayka Anahis Pimentel Bernal del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, puedan ejecutar su investigación titulada: "**Engagement y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa EMSEMSA, Paramonga 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_


  
\_\_\_\_\_ 72226218

cc: Archivo PTUN.



## ANEXO 5. Solicitudes de Autorización para el uso de Instrumentos


### Solicitud y permiso aceptado para el uso del UWES-15

 **Nayka Pimentel Bernal** <naykapimentel@gmail.com> sáb, 20 ago, 0:35 ★ ↶ ⋮  
para w.schaufeli ▾

Dear professor Wilmar Schaufeli

My name is Nayka Anahís Pimentel Bernal. My classmate, Hilda Leonides Saldarriaga Horna, and I, both are students at the School of Psychology of the César Vallejo University, located in Lima – Peru and we are currently conducting research work. We would like to request your authorization to use the Engagement Scale for strict academic purposes. We would also like to use this opportunity to express our respect and admiration for your remarkable work. Thank you in advance for your consideration and understanding.

Kind regards,  
Nayka Pimentel  
Hilda Saldarriaga

 **Schaufeli, W.B. (Wilmar)** dom, 28 ago, 8:11 (hace 10 días) ☆ ↶ ⋮  
para mí ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Dear Nayka & Hilda,

Thank you very much for your interest in my work.  
You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.  
Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.  
Good luck with your research.


With kind regards,

Wilmar Schaufeli

**Wilmar B. Schaufeli, PhD** | Full Professor of Work and Organizational Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Phone: (31) 6514 75784 | Site: [www.wilmarschaufeli.nl](http://www.wilmarschaufeli.nl) | [citations](#)

### Solicitud y permiso aceptado para el uso del Cuestionario de Compromiso Organizacional


Authorization to use the Organizational Commitment Scale Recibidos x ✕ 🖨

 **Nayka Pimentel Bernal** <naykapimentel@gmail.com> sáb, 20 ago, 1:00 (hace 5 días) ★ ↶ ⋮  
para meyer ▾

Dear professor John Meyer

My name is Nayka Anahís Pimentel Bernal. My classmate, Hilda Leonides Saldarriaga Horna, and I, both are students at the School of Psychology of the César Vallejo University, located in Lima – Peru and we are currently conducting research work. We would like to request your authorization to use the Organizational Commitment Scale for strict academic purposes. We would also like to use this opportunity to express our respect and admiration for your remarkable work. Thank you in advance for your consideration and understanding.

Kind regards,  
Nayka Pimentel  
Hilda Saldarriaga

 **John Peter Meyer** sáb, 20 ago, 5:34 (hace 5 días) ☆ ↶ ⋮  
para mí ▾

Dear Nayka and Hilda,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best regards,  
John Meyer

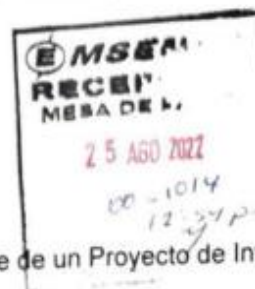
## ANEXO 6. Solicitud para la aplicación de instrumentos.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Paramonga, 25 de agosto de 2022

CARTAN° 3 - 2022

Abogada  
Maribel Barranzuela  
Jefa de Recursos Humanos  
Av. Micaela Bastidas Nro. 236  
Paramonga. -



Asunto: Solicitud para la aplicación de encuestas como parte de un Proyecto de Investigación de Psicología

De nuestra mayor consideración:

Reciba un cordial saludo, en nombre de las Bachs. Hilda Leonides Saldarriaga Horna y Nayka Anahis Pimentel Bernal, deseando se encuentre bien de salud y éxito en la gestión que viene desempeñando.

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, con la finalidad de solicitar su autorización para realizar la aplicación de encuestas a los colaboradores obreros y administrativos de la empresa EMSEMSA, bajo la modalidad presencial el día sábado 27. La solicitud se realiza con el objetivo de culminar la ejecución de nuestro proyecto de investigación denominado "**Engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa EMSEMSA, Paramonga 2022**".

Para lo cual se le presentará 2 cuestionarios a los colaboradores: Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mayer y Allen, conformada por 18 ítems y la Escala de Engagement para trabajadores (UWES), compuesta por 15 ítems, ambas pruebas tienen un tiempo de aplicación de 15 a 20 minutos aproximado por cada trabajador.

Por último, solicito su apoyo por favor, facilitando información con respecto a la cantidad total de colaboradores que tiene cada departamento junto al organigrama de toda la organización.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Hilda Saldarriaga Horna

Nayka Pimentel Bernal



**ANEXO 7.** Autorización para la aplicación de instrumentos.

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Paramonga, 25 de agosto del 2022

**CARTA N° 001-2022/URRHH-EMSEMSA-PGA.**

Señorita

**HILDA SALDARRIAGA HORNA – NAYKA PIMENTEL BERNAL**

Presente.-

Asunto: **Respuesta a su Carta N°3-2022**

De mi especial consideración:

Por medio del presente me dirijo a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez en atención a lo solicitado en el documento de la referencia, se les autoriza para que realicen la aplicación de encuestas a todo el personal de la empresa, bajo la modalidad presencial, el día sábado 27 de Agosto del 2022, en el siguiente horario:

07:00 am. Obrero

08:00 am. Administrativo

Asimismo, se les informa que el total de trabajadores en la empresa es 74: 38 Empleados y 36 Obreros. Adjunto el Organigrama respectivo de la misma.

Es cuanto informo a ustedes, para los fines pertinentes

Atentamente,

  
**EMSEMSA**  
Abg. M. Mariela Sarrazuela Decoll  
C.P. N° 504  
DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

C.c.: Archivo.-

## **ANEXO 8. Consentimiento Informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Buenos días estimado(a), reciba un cordial saludo de Nayka Pimentel Bernal e Hilda Saldarriaga Horna, estudiantes de la Universidad César Vallejo. Actualmente nos encontramos desarrollando una investigación sobre “Engagement y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa EMSEMSA, Paramonga 2022”, por lo cual quisiéramos contar con su importante colaboración enfatizando que la aplicación y resultados de los cuestionarios son confidenciales y serán utilizados exclusivamente con fines académicos. Así mismo, señalar que este proceso consiste en la aplicación de la escala UWES-15 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, los cuales tienen un tiempo de duración de 15 a 30 minutos. Por último, indicar que es de libre participación, por lo tanto, usted puede decidir no participar en el estudio o retirarse cuando lo crea conveniente, sin que ello tenga consecuencias negativas.

De antemano agradecemos su tiempo y aporte. En el caso de estar de acuerdo con su participación, marcar con una x en la opción que indica que está de acuerdo con lo mencionado anteriormente, de lo contrario marcar con una x en la opción que señala no estarlo.

( ) Sí, estoy de acuerdo con participar en la investigación.

( ) No, no estoy de acuerdo con participar en la investigación.

**ANEXO 9.** Instrumentos de medición de las variables.

**ESCALA UWES-15**

Sexo: \_\_\_\_\_ Tiempo de Servicio: \_\_\_\_\_

Tipo de Trabajador: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES GENERALES**

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación:

0	1	2	3	4	5	6
<b>Nunca</b>	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente: Varias veces por semana	Diariamente

N°	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.							
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.							
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.							
6	Mi trabajo está lleno de retos.							
7	Mi trabajo me inspira.							
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.							
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y de propósito.							
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.							
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.							
13	Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
14	Estoy inmerso en mi trabajo.							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Sexo: \_\_\_\_\_ Tiempo de Servicio: \_\_\_\_\_

Tipo de Trabajador: \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serían presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8	Esta organización merece mi lealtad.							
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.							
15	No me siento parte de mi organización.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.							



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MONTERO ORDINOLA JUAN CARLOS , docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Engagement y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Paramonga 2022", cuyos autores son PIMENTEL BERNAL NAYKA ANAHÍS, SALDARRIAGA HORNA HILDA LEONIDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MONTERO ORDINOLA JUAN CARLOS <b>DNI:</b> 07217436 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8574-1152	Firmado electrónicamente por: JMONTEROO el 11- 11-2022 19:40:23

Código documento Trilce: TRI - 0437909