



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una
inmobiliaria Chiclayo – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Huaman Rojas, Ada Madai (orcid.org/0000-0002-8037-8702)

ASESORAS:

Cabanillas Palomino, Roxana (orcid.org/0000-0003-1360-1625)

Idrogo Cabrera, Mary Cleofe (orcid.org/0000-0002-3671-975X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada: a mi esposo Jhonatan Cordova Rivera por el apoyo, confianza que me brinda, a mi madre Noemi Rojas Cruz que con su amor, paciencia y esfuerzo me ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A mi hermana menor Jhandy por su cariño y por tenerme como ejemplo a seguir. A toda mi familia porque siempre están para mí y de cualquier manera desean apoyarme en mis metas que me propongo. Sin el apoyo de ustedes no lo hubiera logrado

A mis asesoras Mg. Roxana Cabanillas y Mg. Mary Idrogo por guiarme durante toda la elaboración de esta investigación.

Agradecimiento

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mi familia, asesores e instituciones por permitirme realizar esta investigación.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
1.1. Tipo y diseño de investigación	10
1.2. Variables y operacionalización	10
1.3. Población, muestra y muestreo	11
1.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	11
1.5. Procedimientos	13
1.6. Método de análisis de datos.....	13
1.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 01: Relación entre engagement y satisfacción laboral.....	14
Tabla 02: Nivel de engagement de los colaboradores	15
Tabla 03: La categoría de satisfacción laboral de colaboradores	16
Tabla 04: La relación entre la dimensión vigor y satisfacción laboral	17
Tabla 05: La relación entre dedicación y satisfacción laboral.....	18
Tabla 06: La relación entre la dimensión absorción y satisfacción laboral ..	19

RESUMEN

En esta investigación como base principal se habla de lo importante que es establecer en las organizaciones el engagement debido a que es una estrategia que utilizan las empresas esto presenta a colaboradores que se han proactivos, enérgicos, con buen nivel de compromiso y que se encuentren muy involucrados con su trabajo eso es lo que necesitan y buscan todas las organizaciones como requisito de su talento humano. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, la metodología que se uso es la investigación de tipo correlacional – descriptiva, dando el resultado que no hay una relación positiva significativa entre ambas variables ni entre las dimensiones de engagement con la variable satisfacción laboral, la investigación concluye que satisfacción laboral no depende del nivel de engagement, de este modo se aprecia que el colaborador al tener pensamientos positivos, vigorosos, es dedicado y concentrado en su trabajo, no se verá reflejando en nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave: engagement en las empresas, satisfacción laboral, organizaciones.

ABSTRACT

In this research, as the main basis, we talk about how important it is to establish commitment in organizations because it is a strategy that companies use, this presents collaborators who have been proactive, energetic, with a good level of commitment and who are very involved with their work, that is what all organizations need and look for as a requirement of their human talent. The objective of the study was to determine the relationship between commitment and job satisfaction in collaborators of a real estate agency in Chiclayo, the methodology used is correlational-descriptive research, giving the result that there is no significant positive relationship between both variables or between the dimensions of engagement with the job satisfaction variable, the research concludes that job satisfaction does not depend on the level of engagement, in this way it is appreciated that the collaborator, having positive, vigorous thoughts, is dedicated and concentrated in his work, will not be seen reflecting in level of job satisfaction.

Keywords: engagement in companies, job satisfaction, organizations.

I. INTRODUCCIÓN

Las circunstancias actuales han colocado a la población mundial ante una normalidad desconocida, compleja y con daños colaterales irreparables, hablamos de la crisis sanitaria llamada Covid-19. De acuerdo a la Organización Internacional del trabajo [OIT] (2020), la situación de crisis sanitaria ha conllevado que el tiempo de trabajo se traslade a intensas jornadas en donde se experimenta dificultades como abatimiento, cansancio, fatiga y estrés. Además de tener presente el inminente riesgo de quedarse sin trabajo.

La estimación de la Organización mundial de la salud [OMS], para el 2020 fue preocupante, puesto que factores como los antes mencionados han colaborado a que el 20% de los trabajadores a nivel mundial, posean algún indicador de condición psicopatológica o propiamente una enfermedad mental. La estimación comprende los 6 billones de dólares de pérdida, a la economía mundial, a causa de falta de compromiso con la organización y niveles nulos o bajos de satisfacción en el trabajo (OMS, 2017).

Según, el último reporte elaborado por Gallup (2020) los efectos de la Covid-19 han disminuido los niveles de Engagement en la población pasando a un 20% cuya disminución oscila a 2 puntos porcentuales frente a un 22% del año 2019. Los obstáculos en cuanto a los niveles de compromiso con la organización, y la satisfacción, son cuestiones que aún se deben de trabajar en América Latina (CEPAL, 2020; MINTRA, 2020).

En el ámbito Nacional, recientes investigaciones han encontrado que los factores más influyentes del desarrollo del engagement son la retroalimentación afectiva y la satisfacción laboral, dado que, si el modo de trabajo se ajusta eficazmente a sus capacidades, y necesidades, este trabajo no será visto como tal, sino por el contrario, serán actividades enriquecedoras para cada trabajador.

(Delgado & Velásquez, 2018; Gaspar, 2020). En el Foro Económico Mundial [WEF] (2019), el Perú se posicionó en el puesto 77 en el reporte de competitividad, lo cual sugiere atención en aquellos factores vinculados a la rigidez de legislación laboral y la falta de vinculación de las organizaciones con el talento humano.

Entonces, comprendemos que Engagement, está referido al estado en el que se manifiestan acciones comprometidas con el trabajo, independientemente del monto económico con el que se remunere, generando una convicción de pertenencia y compromiso creando nuevos elementos para el crecimiento de la organización. Diversos estudios han estado evocados al descubrimiento de engagement en colaboradores del sector público como docentes, enfermeras y médicos, de igual forma en el sector privado con la vinculación de diversas organizaciones peruanas y extranjeras (Bakker & Van Wingerden, 2021; Orgambidez-Ramos & Borrego-Alés, 2017; Pérez-Fuentes et al., 2018).

Así también, Satisfacción laboral ha sido estudiado dado que representa la respuesta emocional de manera positiva del colaborador ante su trabajo, de esta forma ambas variables se desarrollan de manera tal que se desempeñan como agentes de predicción para desarrollar capacidades de creatividad e innovación y por ende coloca en un estándar alto a la compañía que lo promueva (Madero, 2020).

En la actualidad existe un pequeño sector que ha logrado el éxito y la adaptación bajo este nuevo contexto. Palenque (2020), CEO (Chief Executive Officer - Director ejecutivo) de la compañía 3M en Perú, afirma que el camino a seguir para desarrollar la adaptación ante el nuevo contexto, es el gran desafío del mantenimiento del engagement, lo cual sugiere un alto grado de compromiso y entusiasmo con el trabajo, esta capacidad a calado en su organización de manera que, se han maximizado sus procesos, generando un rápido ajuste, incorporación de habilidades, visión del mundo, transformando de la crisis a una nueva oportunidad.

Desde la perspectiva de la psicología positiva podemos decir que, la energía y la disposición para trabajar son herramientas altamente efectivas para la elevación de sapiencia e innovación de los colaboradores, ello no solo repercute en beneficio de la organización, si no por el contrario eleva la satisfacción individual y grupal al concretar un objetivo en común y por ende este conjunto de acciones esta manifestado en el rendimiento laboral realizado (Delgado, 2018).

En el ámbito local, estudios realizados en el 2019 y 2021 en empresas privadas y públicas revelan un indicador alentador de niveles altos en engagement (Guerrero, 2019; Miltón, 2021). Hernández (2020) identificó que emociones negativas han cobrado un papel protagónico en la activación laboral, factores como ansiedad, tristeza, soledad, duelo, y aislamiento han ocasionado nuevas hipótesis por comprobar.

Esta realidad no solo es manifestada como particularidad de una compañía, sino que es una latencia de preocupación dentro de las organizaciones.

Por tal motivo, resulta de importante involucración científica el estudio correlacional de ambas variables, por lo que se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en colaboradores de la inmobiliaria Aldasa?

Se consideró realizar el estudio de tipo correlacional debido a la creciente incorporación de riesgos psicosociales y las necesidades de las micro y macro empresas. Por consiguiente, esta investigación se justifica a nivel teórico dado que brinda un aporte en el ámbito de la psicología organizacional a partir de la correlación de las variables, contrastando la hipótesis ante una nueva normalidad laboral, es decir, bajo el contexto post-pandemia

Así también, se justifica por su contribución práctica, dado que el presente trabajo brindará posibilidades para que la empresa ALDASA INMOBILIARIA SAC identifique sus fortalezas, falencias y necesidades, logrando una mejor optimización del talento humano.

Su relevancia en la sociedad se evidencia con la contribución a los entes reguladores del personal, es decir, el área de recursos humanos de Aldasa Inmobiliaria SAC, puesto que con los resultados pueden promover acciones como programas de intervención y mejora. Además de contribuir a futuras investigaciones en organizaciones del mismo rubro.

Por todo lo expuesto se propuso, como objetivo general: Determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo. como objetivos específicos Determinar el nivel de engagement en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, Determinar la categoría de satisfacción laboral en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, determinar la relación entre la dimensión Vigor y Satisfacción Laboral en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, Determinar la relación entre la dimensión dedicación y Satisfacción Laboral en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, Determinar la relación entre la dimensión absorción y Satisfacción Laboral en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo.

Ante la exposición de los mencionados objetivos se sugiere el contraste con la siguiente conjetura general: Existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En las siguientes líneas se detallan diversos estudios relacionados con esta investigación.

Así tenemos en el ámbito internacional Lupano y Waisman (2018) realizaron su investigación en Buenos Aires con el objetivo de analizar la relación entre Engagement y Satisfacción Laboral. La muestra fue conformada por 138 personas de ambos géneros, cuyas edades fluctuaban entre los 20 a 49 años, utilizaron la escala de Compromiso con el trabajo (ECT) y las escalas diseñadas Ad hoc para evaluar satisfacción laboral. El estudio concluyó que engagement tiene una correlación de manera positiva significativa con Satisfacción Laboral, colaboradores con indicadores altos de Engagement perciben su trabajo con orgullo, motivación, persiguen objetivos organizacionales y se sienten realizados con los logros de la empresa e individuales, esto conlleva a que presenten una Satisfacción Laboral elevada.

Además, Pujol-Cols y Lassaro-Salazar (2018) realizaron una investigación en Maracay- Argentina con fines de examinar la influencia y relación entre Engagement, salud mental, salud física y satisfacción laboral, participaron 86 docentes de Argentina con vínculo laboral en una Universidad de pública. Los instrumentos fueron Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y para Satisfacción laboral se empleó el Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva BIAJS. Concluyeron que existe relación positiva entre engagement y Satisfacción laboral tanto en las escalas generales como por dimensiones, así también esta relación fue establecida con la variable Salud Mental. Los resultados revelan que aquellos docentes que reportaron altos niveles de Vigor, dedicación y absorción adquieren la capacidad para el disfrute con las tareas asignadas, elevando emociones positivas, evocando una mayor satisfacción laboral.

Juyumaya (2018) en Chile, llevó a cabo un estudio para precisar la correlación entre satisfacción laboral, engagement, rendimiento laboral, cuya muestra fue de 255 personas de ambos sexos. Utilizando los instrumentos de escala Work

Engagement UWES-9, La escala de rendimiento en la tarea de (Koopmans et al., 2013), la escala de satisfacción laboral (Macdonald y MacIntyre, 1997). El estudio concluyó que engagement funciona como un fuerte predictor del rendimiento en la tarea, así también se estimó relaciones altas en los niveles del primer constructo. Las dimensiones vigor y rendimiento en la tarea obtuvieron la puntuación más elevadas por lo que se puede inferir una relación causal.

Ogbuanya y Chukwuedo (2017) en Madrid, investigaron la correlación que existe entre satisfacción laboral y engagement. Con una muestra de 237 docentes en especialidad electrónica y electricidad, emplearon como instrumentos Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y Job Satisfacción Survey (JSS). Los resultados indicaron que la relación entre los constructos es moderado y significativo de manera que el engagement funciona como un mediador de satisfacción laboral, dado que, al no presentarse una exigencia superior a nivel académica, se produce un desnivel en cuanto satisfacción laboral.

En el ámbito nacional Ríos (2021) realizó una investigación en Moquegua, para examinar la correlación con las mismas variables de esta investigación, teniendo como muestra de estudio 107 colaboradores de una empresa minera. Se utilizó la escala UWES y la escala S20/26. En los resultados se halla una relación significativa alta entre las dimensiones Vigor, dedicación respecto a la satisfacción laboral intrínseca, esta connotación se denota por la percepción de igualdad de oportunidades que se les brinda a todos los colaboradores, permitiendo el desarrollo de sus potencialidades.

En otro ámbito, Agurto et al. (2020) en su estudio realizado en Piura, con el fin de determinar si existe un nivel adecuado de Engagement y Satisfacción laboral. En esta investigación participaron 201 colaboradores de una empresa Agro-exportadora. Las escalas empleadas fueron UWES y la Escala de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró. El estudio último que éxito correlación lineal alta entre ambas variables, de igual forma entre las dimensiones Vigor, dedicación y absorción, se relacionaron entre sí, con una categoría muy significativa respecto a la variable Satisfacción Laboral.

Desde otro punto de vista, Porras (2020) en su estudio realizado en el distrito de Pueblo Libre- Lima con el objetivo de analizar la relación entre engagement y satisfacción laboral, la muestra estuvo conformada por 295 colaboradores de dos empresas de ambos sexos. Se aplicaron Las escalas de UWES 15 y el Cuestionario SL-SPC. Los resultados encontrados demostraron que existe una relación positiva débil entre ambas variables y una correlación negativa débil entre Engagement y las dimensiones de Satisfacción Laboral (Significación con la tarea, reconocimiento, beneficios económicos y condiciones del trabajo).

Así también, Alvarado (2019) en Trujillo, ejecutó una investigación con el objetivo de conocer la relación entre engagement y satisfacción laboral, cuya muestra fue 56 docentes de nivel secundario. Donde aplico el instrumento UWES y el Cuestionario SL-SPC. Concluyó que no tienen una correlación significativa.

En el ámbito local no se encontraron artículos científicos que midan directamente la relación entre Engagement y Satisfacción Laboral por lo que las investigaciones están direccionadas a la aplicación de programas de mejora y no directamente en la correlación.

A nivel teórico Engagemet se ha desarrollado bajo el concepto de diversas teorías, para fines de la presente investigación se detallarán las bases teórico científicas que sustentan la escala UTRECHT- (UWES) revisado en Perú por Jaramillo (2011).

Así tenemos, los aportes desde la psicología Humanista con Maslow (1954) con la teoría de la motivación, en la cual sugiere que existe una jerarquía de necesidades que se sectorizan desde necesidades de deficiencia, necesidades de crecimiento hasta la máxima de autorrealización. El primer eslabón de las necesidades de deficiencia actuará a manera de motivación para dirigir las acciones hacia el cumplimiento de las necesidades superiores, es decir, cuando una necesidad deficitaria se ha cumplido, por ejemplo, vivienda, alimento, etc., inmediatamente se involucrará un próximo conjunto de necesidades por satisfacer, estando en una constante dinámica en el cual el colaborador afianza su compromiso, encajándose con la cultura y gestión de la empresa.

Por su parte, Roger (1972) desde la concepción de la terapia centrada en el cliente, propone que cada individuo puede explorar su máximo funcionamiento desde la autenticidad, expresando su existencia con actos congruentes a los motivos por los cuales aceptaron su trabajo, generando mayor confianza en la organización y la tendencia a un funcionamiento pleno.

Bandura (1977) desarrolló el constructor de sentido de auto-eficacia, que es la relación entre la conexión las expectativas sueños o anhelos, con la capacidad de creer realmente que se puede lograr. Se considera de esta forma, el establecimiento de los procesos a nivel cognitivo, emocional y motivacional. Desde el paradigma de la Psicología positiva, para conseguir el verdadero interés del colaborador de una organización, se tiene que evaluar el tipo de felicidad. El primer tipo denominado “Vida agradable “es aquel que se desarrolla cuando se fortalecen las emociones positivas y se minimizan las emociones negativas. Como segundo, el “good life” el cual va a permitir descubrir el talento interno, mediante rasgos y fortalezas personales y el tercer camino denominado es “Vida con sentido”, es el más duradero e implica mejorar e impulsar la calidad de vida laboral y organizacional, es decir encontrar aquello que queremos y colocar las fuerzas a su servicio para disfrutarlo y hacerlo realidad (Salanova & Schaufeli, 2004; Salanova et al., 2005; Warmoth et al.,2001).

Para Schaufeli et al. (2016) Engagemet, es un estado mental positivo, que surge de forma innata y se descompone con los siguientes componentes: Vigor, dedicación y absorción.

Vigor se caracteriza por su alto nivel de energía y resistencia mental, dedicación es centro de inspiración de orgullo, entusiasmo e identificación, absorción sensación y sentimientos de placer al trabajar.

La segunda variable del presente estudio es Satisfacción Laboral, en la que encontramos las siguientes bases teórico científicas:

Herzberg (1968) desarrolla la teoría de Higiene-Motivacional refiere, que existe dos factores que se relacionan entre sí para obtener un equilibrio de satisfacción. Los factores higiénicos, son aquellos que tendrán las características extrínsecas del trabajo, la ausencia de la presencia de estos

factores, actúan a manera de insatisfacción. Por otro lado, los factores motivacionales de característica intrínseca como el reconocimiento, y las posibilidades de crecimiento, serán agentes directos sobre la Satisfacción y si se da en su conjunto ambos factores será mayor el grado de satisfacción que alcance el colaborador.

La teoría de Discrepancia desarrollada por Dawis (1994) y Locke (1984) propone que la Satisfacción laboral está desarrollada por expectativas y apreciaciones de cada colaborador, si se genera una congruencia entre lo que el colaborador piensa y se le da, será un indicador importante para generar Satisfacción. No obstante, la discrepancia será un agente que responderá a manera de insatisfacción.

Haciendo hincapié a lo anteriormente expuesto Palma (2006), desarrolla la escala SL-SPC, satisfacción laboral es una sensación emocional positiva que experimenta el colaborador en base a su experiencia de trabajo.

Tiene siete factores, Primer factor, condiciones físicas, este factor hace alusión a la percepción de los elementos materiales que el colaborador disponga para el desarrollo de sus actividades. El segundo factor, beneficios laborales, este factor gira entorno a la satisfacción con el monto económico atribuido a su trabajo.

El tercer factor, políticas administrativas, hace referencia a las actividades y normativas que regulan el trabajo, honorarios, políticas de organización, etc.

El cuarto factor, relaciones sociales, estará sujeto al grado de complacencia que se produzca en la interacción cotidiana de los miembros de la organización.

El quinto factor, desarrollo personal está orientado a el grado de autorrealización y las actividades que estén acordes a las expectativas profesionales de cada colaborador.

El sexto factor, desempeño de tareas, será asociado al grado de identificación e importancia que el colaborador considere, respecto a la tarea que realice.

El séptimo factor, relación con la autoridad, será aquella valoración que tenga el colaborador de los altos niveles jerárquicos.

III. METODOLOGÍA

1.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a los objetivos planteados la investigación es de tipo correlacional - descriptiva, dado que se analizó la relación entre dos variables explicando su posible relación, Hernández- sampieri et al., 2014.

Así también, el diseño corresponde a un estudio no experimental de corte transversal, dado a que no se ejerció ningún manejo sobre las variables, se observó en su contexto natural y en un solo momento Hernández- Sampieri et al., (2014).

1.2. Variables y operacionalización

Engagement, Estado positivo mental que implica un nivel óptimo de compromiso y entrega hacia la actividad laboral, Shaufelli & Bakker, 2010.

Escala UWES está integrada por tres dimensiones su estilo de respuesta Likert de 17 ítems: Nunca corresponde a (1), Esporádicamente (2), De vez en cuando (3), Regularmente (4), Frecuentemente (5), Muy frecuentemente (6), Diariamente (7). Sus indicadores son: Dimensión vigor mediante 6 ítems, Dimensión dedicación mediante 5 ítems, Dimensión absorción mediante 6 ítems, con Escala de Medición ordinal.

Satisfacción Laboral, Percepción positiva del colaborador respecto a su entorno laboral Palma, (2006). Desarrollado mediante la Escala SL-SPC, tipo de respuesta Likert de 36 ítems: Totalmente de acuerdo igual a (5), De acuerdo (4), Indeciso (3), En de desacuerdo (2), Totalmente de acuerdo (1).

Indicadores: Integrado por 7 dimensiones, Condiciones Físicas y/o Materiales mediante 5 ítems, Beneficios Laborales y Remunerativos 4 ítems, Políticas Administrativas 5 ítems, Relaciones Sociales 4 ítems, Desarrollo Personal 6 ítems, Desempeño de Tareas 6 ítems, Relación con la Autoridad 6 ítems, su escala es de Medición Ordinal

(Ver anexo 1)

1.3. Población, muestra y muestreo

Bajo la premisa de las circunstancias y limitaciones para realizar esta investigación, se trabajó con los colaboradores de la empresa ALDASA INMOBILIARIA SAC, respondiendo a un total de 60 colaboradores entre las edades de 21 y 40 años, siendo el 60% varones y 40% mujeres.

El estudio realizado tiene característica de muestreo no probabilístico el cual según Otzen y Manterola (2017) sostienen que, este tipo de muestreo concede la potestad de elegir a los participantes según los elementos de accesibilidad de los investigadores, lo cual, hace referencia hacia a la investigación efectuada.

Criterios de inclusión, se consideró a los colaboradores, que tuvieron disposición de participar voluntariamente, Colaboradores que han tenido la disponibilidad y acceso a internet y redes sociales, Colaboradores con un vínculo laboral activo con la inmobiliaria por más de 6 meses.

Criterios de exclusión: no se consideró a Colaboradores de nacionalidad extranjera, Colaboradores que no estuvieron dispuestos a participar voluntariamente de la investigación, Colaboradores que se encontraban en situación laboral inactiva o menor a 6 meses.

1.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La presente investigación se centró en la técnica de la encuesta. Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) argumentan que esta técnica permite obtener datos de manera rápida, verídica y es flexible en su aplicación, es decir, se puede establecer de forma individual y colectiva. Además de ajustarse a las medidas de protocolo.

Respecto a la recolección de datos se realizó mediante instrumentos, para la variable Engagement se utilizó la Escala de Engagement en el Trabajo Utrecht (UWES-17) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma (2006).

Instrumento 1: Escala de Engagement en el Trabajo Utrecht (UWES-17) cuyos autores originales son Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003) es un test procedente de Holanda, para fines de la investigación se empleó la última revisión estandarizada en población peruana de Jaramillo (2011).

El objetivo del test se focaliza en brindar el nivel de engagement en personas con situación laboral activa mayor a 6 meses, consta de 17 ítems, distribuidos en 3 dimensiones, cuyo estilo de respuesta es tipo Likert de 0 a 6 respectivamente, el tiempo de aplicación aproximado es de 10 minutos.

La validez y confiabilidad de la prueba original se presenta por prueba factorial con una correlación de 0.65 entre dimensiones lo cual indica una adecuada validez. Así también, en la confiabilidad se obtuvo un 0.93 en el alfa de cronbach de .93 y para sus dimensiones .83 en vigor, .82 en dedicación y .92 en absorción. Lo cual demuestra una confiabilidad excelente. Agregando a los anterior, en las propiedades psicométricas peruana se obtuvo alfa de cronbach de .84, coeficiente de Kolmogorov-Smirnov. 11 y una significancia de .00 ($p < .01$) lo cual demuestra tener criterios aceptables y válidos.

En esta investigación se obtuvo la validez por la v de aiken, con el criterio de 3 juicios de expertos obteniendo la puntuación máxima de 1, la confiabilidad se obtuvo mediante el Alpha de Cronbach ($\alpha = 0,941$) dando un nivel muy alto.

Instrumento 2: La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma (2006) el objetivo del test es medir el grado de satisfacción laboral en colaboradores detectando satisfacción o insatisfacción de forma general y a través de 7 factores que se desarrollan a través de 36 ítems (25 en orden y 11 de forma inversa).

El estilo de respuesta es tipo Likert que va desde 1 a 5, y tiene un tiempo aproximado de aplicación de 20 minutos.

(ver anexo 2 y 3)

El instrumento contiene validez de constructo y validez recurrente con un resultado muy significativo de .40 ($p < 0.05$). Y confiabilidad por el alfa de cronbach de .79.

En esta investigación se obtuvo la validez por criterio de juicio de dando un valor de 1 en la v de aiken, en cuanto a su confiabilidad a través del Alpha de Cronbach fue 0,927.

(ver anexo 4)

1.5. Procedimientos

El proceso de obtención de datos tomo inició con la gestión de la comunicación con el departamento de recursos humanos de la inmobiliaria, mediante un escrito formal, específicamente, la carta de presentación, respaldada por la casa de estudio Universidad Cesar Vallejo el cual acredita la realización de la investigación, la cual fue aceptada y brindo el permiso. Posteriormente, se coordinaron las fechas para aplicar de forma colectiva los instrumentos, se tuvo encuentra la disponibilidad de los colaboradores para no interrumpir las actividades propias de la empresa. La difusión de los instrumentos se dio a través de un link de formulario google, explicando previamente los criterios de confidencialidad y consentimiento informado.

(ver anexos 11)

1.6. Método de análisis de datos

Para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó hojas de cálculo Microsoft Excel 2019, así también, se empleó el programa SPSS versión 24 para la aplicación de estadística, para la correlación general y por dimensiones de tal modo, que se utilizó el alfa de cronbach para definir la confiabilidad de las variables. Además, se usó el coeficiente de Shapiro-Wilks con el que se determinó el resultado estadístico paramétrico. Finalmente, en base a los resultados se aplicó el estadístico de correlación, Gamma.

(Ver anexo 1)

1.7. Aspectos éticos

Conforme al código deontológico de investigación de la Universidad César Vallejo (2017) se cumplió con los siguientes criterios:

Evocar el consentimiento informado a cada participante, ejerciendo la disminución y control de cualquier posible daño, respetando su autonomía.

También se contemplo

aspectos de rigurosidad científica, responsabilidad y honestidad de los hallazgos encontrados.

IV. RESULTADOS

De esta manera redacto los resultados de los objetivos planteados en la investigación realizada, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una inmobiliaria Chiclayo para lo cual se estudiaron dos variables engagement y satisfacción laboral.

Tabla 1.

Relación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una inmobiliaria Chiclayo.

	Correlación de Pearson	Significancia (bilateral)	Numero de datos
Engagement y Satisfacción Laboral	0,248	0,123	40

Fuente: Correlación de Pearson SPSS

Se verifica (el valor de significancia de 0,123 siendo $> 0,05$), por lo tanto, no existe relación significativa entre engagemente y satisfacción laboral. lo cual indica que, si la inmobiliaria cuenta con buen compromiso laboral por parte de sus trabajadores no tendrá efecto en la satisfacción laboral.

Tabla 2.

Nivel de engagement de los colaboradores.

Engagement			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	19	47,5	47,5
Bajo	2	5,0	52,5
Muy Alto	5	12,5	65,5
Promedio	14	35,0	100,0
Total	40	100	

De acuerdo a los datos, se observa el nivel de egagement en los colaboradores de la inmobiliaria de Chiclayo predominando el (47,5%) por lo tanto se concluye que el nivel de engagement es alto.

Tabla 3.

La categoría de satisfacción laboral en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo.

Satisfacción Laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Alta Insatisfacción	3	7,5	7,5
Alta Satisfacción	3	7,5	15,0
Parcial Insatisfacción	1	2,5	17,5
Parcial Satisfacción	10	25,0	42,5
Regular Satisfacción	23	57,5	100
Total	40	100	

De acuerdo a los datos, se observa las categorías de satisfacción en la que se encuentran los colaboradores, predominando el (57,5%) dando una categoría de regular satisfacción en los colaboradores.

Tabla 4.

La relación entre la dimensión vigor y satisfacción laboral en colaboradores.

satisfacción Laboral		
	Vigor	Satisfacción Laboral
Vigor	Correlación de Pearson	1
	Sig (bilateral)	-0,221
	n	40

En la tabla 4, el valor r de Pearson es de -0,221, también se muestra sig.(bilateral) de 0,171 siendo $> 0,05$, por lo tanto, no existe relación significativa con la dimensión vigor y satisfacción laboral.

tabla 5.

La relación entre la dimensión dedicación y satisfacción laboral en colaboradores.

satisfacción Laboral			
		Dedicación	Satisfacción Laboral
Dedicación	Correlación de Pearson	1	-0,273
	Sig (bilateral)		0,88
	n	40	40

En la tabla 5 se observa el valor r de Pearson de -0,273, no obstante, el valor de sig. es mayor a lo establecido para poder validar la relación entre ambas variables. concluyendo que no hay correlación significativa entre la dimensión dedicación y la variable satisfacción laboral, en los colaboradores de la inmobiliaria.

Tabla 6.*La relación entre la dimensión absorción y satisfacción laboral.*

Satisfacción Laboral			
		Absorción	Satisfacción Laboral
Absorción	Correlación de Pearson	1	-0,245
	Sig (bilateral)		0,128
	n	40	40

En la tabla 6, el valor r de Pearson es de -0,245, también se muestra sig.(bilateral) de 0,245 siendo $> 0,05$, así que se concluye que no existe correlación significativa entre la dimensión absorción y satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

Considerando que en los años transcurridos ha sido relevante potenciar la buena calidad en el entorno laboral. Este estudio sostuvo como objetivo ver la correlación entre engagement y satisfacción laboral, conociendo también el nivel y la categoría de estas variables dentro de la inmobiliaria, teniendo en cuenta como se relacionan las dimensiones de la variable engagement con la variable satisfacción laboral.

Por consiguiente, se discutirá el objetivo general y los objetivos específicos permitiéndome ingresar la información obtenida de los antecedentes y el marco teórico primero el objetivo general que es la correlación de engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una inmobiliaria Chiclayo, dando como resultado que no sostienen una relación significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis planteando.

Lo cual nos indica que la variable engagement no afecta a la satisfacción laboral de los colaboradores, entendiendo que a mayor compromiso no se dará mayor satisfacción. Discrepando con la investigación realizada por Agurto et al. (2020) desarrollo una investigación en Piura, con el fin de determinar si existe un nivel adecuado de Engagement y Satisfacción laboral. El estudio concluyó que existe una correlación lineal alta entre ambas variables, con una categoría muy significativa respecto a la variable Satisfacción Laboral. Por otro lado, Porras (2020) realizó una investigación en el distrito de Pueblo Libre-Lima con el objetivo de analizar la relación entre engagement y satisfacción laboral, la muestra estuvo conformada por 295 colaboradores de dos empresas de ambos sexos, se aplicaron Las escalas de UWES 15 y el Cuestionario SL-SPC Los resultados encontrados demostraron que hay una relación positiva débil con ambas variables, comprendiendo que esos resultados no coinciden a los de esta investigación.

sin embargo, Alvarado (2019) concuerda con los resultados obtenidos, el efectuó una investigación con la población de Trujillo con la finalidad de Identificar la correlación entre engagement y satisfacción laboral, cuya muestra fue 56

docentes de nivel secundario. Se administró el instrumento UWES y el Cuestionario SL-SPC donde concluye que no existe relación significativa entre ambas variables, mostrando los mismos resultados a los de esta investigación.

Engagement, está referido al estado en el que se manifiestan acciones comprometidas con el trabajo, (Bakker & Van Wingerden, 2021) Por Satisfacción laboral se entiende que representa la respuesta emocional de manera positiva del colaborador ante su trabajo, de esta forma ambas variables se desarrollan de manera tal que se desempeñan como agentes de predicción para desarrollar capacidades de creatividad e innovación y por ende coloca en un estándar alto a la compañía que lo promueva (Madero, 2020).

Engagement y satisfacción laboral no cuentan con una relación positiva significativa entendiéndose que engagement no afecta a la satisfacción laboral, significando que un colaborador con alto nivel de compromiso, entusiasmo e implicado en su trabajo no contara con una categoría alta en satisfacción laboral debido a que no se encuentran vinculadas una variable con la otra de modo que satisfacción laboral no depende del nivel de engagement. De tal manera que se estima que el colaborador cuando presenta pensamientos positivos, vigorosos, es dedicado y abismado en sus funciones laborales, no se verá reflejando en el nivel de satisfacción laboral.

En la tabla dos se observa el nivel de engagement predominando el nivel alto con un (47,5%) Lupano y Waisman (2018) realizaron su investigación en Buenos aires con el objetivo de analizar la relación entre Engagement y Satisfacción Laboral. La muestra fue conformada por 138 personas de ambos géneros, cuyas edades fluctuaban entre los 20 a 49 años, utilizaron la escala de Compromiso con el trabajo (ECT) y las escalas diseñadas Ad hoc para evaluar satisfacción laboral. El estudio concluyó que engagement se relaciona de forma positiva significativa con Satisfacción Laboral, los colaboradores con indicadores altos de Engagement perciben su trabajo con orgullo, motivación, persiguen objetivos organizacionales y se sienten realizados con los logros de la empresa

e individuales, considerando también unos estudios realizados en el 2019 y 2021 en empresas privadas y públicas revelan un indicador alentador de niveles altos en engagement (Guerrero, 2019; Miltón, 2021). Concluyendo que dentro de la inmobiliaria existe alto nivel de compromiso indicando que los trabajadores estén involucrados con los resultados que obtiene la inmobiliaria y de manera individual están comprometidos con sus labores.

En la tabla tres, se observa las categorías de satisfacción laboral de los trabajadores de la inmobiliaria de Chiclayo predominando la categoría de regular satisfacción con un (57,5%) Así tenemos una investigación de Lupano y Waisman, (2018) realizada en buenos aires donde indican que los colaboradores con indicadores altos de Engagement perciben su trabajo con orgullo, motivación, persiguen objetivos organizacionales y se sienten realizados con los logros de la empresa e individuales, esto conlleva a que presenten un nivel de Satisfacción Laboral elevado, variando notablemente a los que se obtuvo en esta investigación la cual arroja una regular satisfacción reflejando que los colaboradores de la inmobiliaria no cuenta con una adecuada satisfacción laboral y que no es influenciada por la variable de engagement denotando que satisfacción laboral es independiente esto se ve reflejada en los resultados de la variable satisfacción laboral.

Por otro lado, en la tabla cuatro se presentó la relación entre la dimensión vigor y satisfacción laboral en colaboradores obteniendo como resultado sig.(bilateral) de 0,171 siendo $> 0,05$, por lo tanto, no existe relación significativa entre la dimensión vigor y satisfacción laboral. Esto estaría indicando que la dimensión vigor no influye en la variable satisfacción laboral. Ríos (2021) realizó una investigación en Moquegua, para examinar la correlación entre Satisfacción laboral y engagement teniendo como muestra de estudio 107 colaboradores de una empresa minera. utilizaron la escala UWES y la escala S20/26, en los

resultados se halla una relación significativa alta entre las dimensiones Vigor, respecto a la satisfacción laboral intrínseca, esta connotación se denota por la percepción de igualdad de oportunidades que se les brinda a todos los colaboradores, permitiendo el desarrollo de sus potencialidades. discrepando con nuestros resultados obtenidos, teniendo encuentra que nuestra población evaluada fue de 40 colaboradores y variando también la población a la que está dirigida cada investigación, lo cual puede llevar a la variación de los resultados. Como se puede observar los resultados obtenidos de los colaboradores no hay una relación entre la dimensión vigor y satisfacción laboral por ende vigor no estaría contribuyendo en la satisfacción de los colaboradores, a pesar de tener energía y fuerza al momento realizar sus labores no impactaría en la satisfacción laboral.

Así también en tabla cinco se obtuvo la relación entre la dimensión dedicación y satisfacción laboral en colaboradores dando como valor de sig.(bilateral) 0,088 concluyendo que no hay correlación significativa entre la dimensión dedicación y la variable satisfacción laboral, dentro de esta población de colaboradores de la inmobiliaria. Con lo mencionado en los resultados se observa que no hay relación significativa entre dedicación y satisfacción laboral, el colaborador entusiasmado e involucrado en su trabajo no se encontrara satisfecho laboralmente debido a que esta dimensión no repercute con la variable satisfacción dentro de los colaboradores de la inmobiliaria

Por ultimo en la tabla seis se determinó la relación entre la dimensión absorción y satisfacción laboral donde se muestra una sig.(bilateral) de 0,245, de esa manera se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión absorción y satisfacción laboral. Demostrando que la dimensión absorción no tiene efecto sobre la variable satisfacción. Por otro lado Pujol-Cols y Lassaro-Salazar (2018) realizaron un estudio en Maracay- Argentina con la finalidad de examinar la influencia y relación entre Engagement, salud mental, salud física y satisfacción laboral, se concluyó que existe correlación positiva entre engagement y Satisfacción laboral tanto en las escalas generales como por dimensiones.

Los resultados revelan que aquellos docentes que reportaron altos niveles de Vigor, dedicación y absorción adquieren la capacidad para el disfrute con las tareas asignadas, elevando emociones positivas, evocando una mayor satisfacción laboral. Lo cual difiere con los resultados obtenidos para lo cual se tomará en cuenta el ámbito de la población y sus emociones negativas, pudiendo esto influir en los resultados alcanzados, según Hernández (2020) identificó que las emociones negativas han cobrado un papel protagónico en la activación laboral, factores como ansiedad, tristeza, soledad, duelo.

Los resultados obtenidos se pueden verificar que no hay relación entre la dimensión absorción y la variable satisfacción laboral indicando que si los colaboradores cuentan con una adecuada concentración al momento de realizar sus labores no va a contribuir a la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Finalizando la investigación se determinó la correlación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una inmobiliaria Chiclayo concluyendo.

1. No existe correlación significativa entre engagement y satisfacción en los colaboradores de la inmobiliaria ALDASA S.A.C. de tal manera que satisfacción laboral no depende del nivel de engagement. De tal manera que si el colaborador tiene un adecuado nivel de engagement no se verá reflejando en su satisfacción laboral.
2. El nivel de engagement en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo es alto con un (47,5%).
3. La categoría de satisfacción laboral en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo es regular satisfacción.
4. No existe correlación positiva significativa entre la dimensión vigor y la variable satisfacción laboral.
5. No existe relación positiva significativa entre la dimensión dedicación y la variable satisfacción laboral.
6. No existe relación positiva significativa entre la dimensión absorción y la variable satisfacción laboral

VII. RECOMENDACIONES

A futuros investigadores se recomienda que puedan trabajar con una población más amplia utilizando los mismos instrumentos de esta investigación para ahondar y enriquecer los resultado, cotejando estos resultados con investigaciones semejantes del ámbito organizacional y se ratifique la información encontrada.

Poder conocer y precisar poblaciones en las cuales se puedan realizar otras investigaciones con enfoque mixto, con las mismas variables donde se intregren los resultados obtenidos de manera cuantitativa con las técnicas y herramientas cualitativas. Considerando que seria una ventaja debido a que se obtendría mayor información y consistencia al momento de interpretar los resultdos.

Desarrollar un plan estrategia que incorpore e impulse la manera de reconocer al colaborador de forma individual y grupal en las áreas de la inmobiliaria, consolidando sus beneficios económicos.

Realizar encuestas a través de un conograma para poder verificar los niveles de engagement y satisfacción laboral y efectuar seguimientos oportunos.

REFERENCIAS

- Agurto, K., Mogollon, F., Garcia, F & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Universidad y Sociedad*. 12 (4), 112-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112
- Alvarado (2019). *Engagement y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa María Negrón Ugarte, Trujillo 2019*. [Tesis de grado maestría]. Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20500.12692/37852>
- Bakker, A.B., & Van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26, 20-30 <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000266>
- Bandura, A. (1977). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Reviews Psychology*, (52), 1-26. <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura2001ARPr.pdf>
- Comisión económica para América Latina y el Caribe (2020). *El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45864/1/S2000495_es.pdf
- Delgado, S. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el Distrito de Cayma - Arequipa, 2018*. [Tesis de Pregrado]. Universidad de San Pablo de Arequipa. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_58c567ca9b87debb4569e54a85472b6e
- Delgado, S., & Velásquez, K. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma, Arequipa, Perú*. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica San Pablo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_58c567ca9b87debb4569e54a85472b6e

Foro Económico Mundial (19 de diciembre del 2019). *Reporte de competitividad global: 2019 Mercado Laboral*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/reportes-de-competitividad-global-2019-mercado-laboral>

Gallup (2020). *A global pandemic and its impact on global engagement, stress and the workforce*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Gaspar, L (2020). *Programa estratégico de incentivos para mejorar el engagement laboral de los trabajadores de una empresa outsourcing, San Isidro, Lima – Perú, 2020*. [Tesis de post grado]. Universidad Norbert Wiener. http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3997/T061_48642727_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerrero, M (2019). *Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, Chiclayo – 2019*. [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7135>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York. John Willey

Locke, E.A. (1984). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 1, 1297-1343

Lupano, M & Waisman, S (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*. 18(2). 77-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6731920b>

Madero, S (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad

social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391-401. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>

Maslow, A. H. (1956). Defense and growth. *Merrill-Palmer Quarterly*, 3, 36-47. <https://doi.org/10.1080/00221325.1959.10532434>

Milton, F. (2021). *Análisis del employee engagement en la entidad bancaria Interbank, Real Plaza – Chiclayo*. [Tesis de pregrado]. Universidad tecnológica del Perú. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4057>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (diciembre del 2020). *Los efectos de la crisis sanitaria en el mercado de trabajo en el Perú*. <http://www2.trabajo.gob.pe/elministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines2020/boletin-no-108/>

Organización Internacional del Trabajo (10 de mayo del 2020). *Consideraciones relativas a las medidas de salud pública y social en el lugar de trabajo en el contexto de la COVID-19*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332084v>

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Salud mental en el trabajo*. http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Orgambidez-Ramos, A, & Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(48), 208-225. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/260771>

Ogbuanya, C., & Chukwuedo, S. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 165-173. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>

- Palenque, L. (2020). *3M: El reto es mantener engagement y lo hemos conseguido*.
<https://amcham.org.pe/news/3m-el-reto-es-mantener-el-engagement-y-creo-que-lo-hemos-conseguido/>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palma, S.(2006). Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC). Cartolan Eirl.
- Pérez-Fuentes, M., Mar, M., Gázquez, J., Mar, M & Barragán, A (2018). Burnout y engagement en estudiantes de Ciencias de la Salud. *European Journal of Investigation in health, psychology and education*. 8(1). <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v8i1.223>
- Porras, k. (2020). *Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020*. [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59133>
- Pujol-Cols, L & Lassaro-Salazar, M. (2018). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34 (3). 145-156.<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231357687003/231357687003.pdf>
- Ríos, R. (2021). *Satisfacción laboral y engagement en empleados del servicio de alimentación de campamentos mineros*. [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11234/1/2020_Rios%20More.pdf
- Salanova, M., Martínez I. & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací, *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall, 349 - 376
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work engagement Scale: Preliminary Manual*. Utrecht: Utrecht University.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de la variable engagement

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
ENGAGEMENT	vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Resiliencia • Voluntad 	1. En mi trabajo me siento lleno de energía. 4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. 8. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar 13. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. 15. Soy muy persistente en mi trabajo. 17. incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	Ordinal 0 = Nunca 1 = Casi nunca 2=Algunas veces 3=Regularmente 4=Bastante veces 5 = Casi siempre 6 = Siempre
	dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia del trabajo • Entusiasmo • Inspiración 	2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito. 5. Estoy entusiasmado con mi trabajo 7. Mi trabajo me inspira 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago. 12. Mi trabajo es retador	
	absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Concentración 	3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando 6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí 9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. 11. Estoy inmerso en mi trabajo 14. Me “dejo llevar” por mi trabajo 16. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo	

SATISFACCION LABORAL	Condiciones Físicas y/o Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Comodidad dentro del trabajo • Ambiente Físico • Distribución Física 	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. 13. El ambiente donde trabajo es confortable. 21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. 28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. 32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	Ordinal 5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Indeciso 2: En de desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
	Beneficios Laborales y Remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> • Baja Remuneración • Calidad de Trabajo • Oportunidad de Ascenso 	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. 7. Me siento mal con lo que hago. 14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. 22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	
	Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Mal Trato • Horario Inadecuado • Falta de Reconocimiento 	8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato. 15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. 17. Me disgusta mi horario de trabajo. 23. El horario de trabajo me resulta incómodo. 33. No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	
	Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Interpersonales • Apoyo moral • Funciones Claras 	3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. 9. Me agrada trabajar con mis compañeros 16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. 24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	

	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Felicidad Laboral • Realización Personal • Cansancio laboral 	<p>4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</p> <p>10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.</p> <p>18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</p> <p>25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</p> <p>29. Mi trabajo me hace sentir realizado.</p> <p>34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p>	
	Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento Laboral • Aptitudes • Productividad 	<p>5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p> <p>11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.</p> <p>19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>26. Mi trabajo me aburre.</p> <p>30. Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>35. Me siento complacido con la actividad que realizo.</p>	
	Relación con la Autoridad	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión • Relación Cordial • Apreciación Valorativa 	<p>6. Mis jefes son comprensivos.</p> <p>12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.</p> <p>20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.</p> <p>31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.</p> <p>36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p>	

Anexo 2. Escala de bienestar y trabajo (uwes) engagement

**ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)
ENGAGEMENT**

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

0 = Nunca, 1 = Casi nunca, 2 = Algunas veces, 3 = Regularmente, 4 = Bastantes veces, 5 = Casi siempre, 6 = Siempre

1. En mi trabajo me siento lleno de energía
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7. Mi trabajo me inspira
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago
11. Estoy inmerso en mi trabajo
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
13. Mi trabajo es retador
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo
15. Soy muy persistente en mi trabajo
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcado con un aspa en la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona

Total Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D)
Total Desacuerdo (TD)

1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.

El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.

Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.

La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.

Mis jefes son comprensivos.

Me siento mal con lo que hago.

Siento que recibo de parte de la institución mal trato.

Me agrada trabajar con mis compañeros

Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.

Me siento realmente útil con la labor que realizo.

Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.

El ambiente donde trabajo es confortable.

Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.

La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.

Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.

Me disgusta mi horario de trabajo.

Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.

Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.

Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.

La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.

Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.

El horario de trabajo me resulta incómodo.

La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.

Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo

Mi trabajo me aburre.

La relación que tengo con mis superiores es cordial.

En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.

Mi trabajo me hace sentir realizado.

Me gusta el trabajo que realizo.

No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.

Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.

No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.

Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.

Me siento complacido con la actividad que realizo.

Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.

Anexo 4. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA BIENESTAR Y TRABAJO (UWES) ENGAGEMENT

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Luis Alberto Bustamante Rivasplata

DNI: 42999075

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad politécnica de Cataluña	Dirección y organización del capital humano	2014 - 2015
02	Universidad César Vallejo	Licenciado en Psicología	2002 - 2007

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IDECO 4.0	Director ejecutivo	Trujillo	2020 - actualidad	Toma de decisiones, realización de actividades, creación de departamentos
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



30 de abril del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Luis Alberto Bustamante Rivasplata

DNI: 42999075

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad politécnica de Cataluña	Dirección y organización del capital humano	2014 - 2015
02	Universidad César Vallejo	Licenciado en Psicología	2002 - 2007

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IDECO 4.0	Director ejecutivo	Trujillo	2020 - actualidad	Toma de decisiones, realización de actividades, creación de departamentos
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



30 de abril del 202

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos engagement y satisfacion laboral

Estadísticas de fiabilidad Engagement	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	17

Estadísticas de fiabilidad Satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	36

ANEXO 6. PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfaccion laboral	,963	40	,208
Engagement	,963	40	,215
a. Corrección de significación de Lilliefors			
Fuente: Elaoracion propia			

ANEXO 7. AUTORIZACIÓN DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO DE UTRECHT - (UWES) Ó

autorización

Ada Madai Huaman Rojas <adamadaih@gmail.com>
para pjaramilloa

22:10 (hace 3 min)

estimado, Pedro Jaramillo Arica
es grato dirigirme a usted, remito la presente carta con el fin de solicitar la autorización del uso de la Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht – (UWES), revisado por su persona en el Perú.
le agradezco de antemano, esperando una respuesta favorable.



Responder

Reenviar

Mensaje de Pedro

Pedro
Activo(a) ahora

Muy buenas tardes le saluda
Ada Huaman Rojas,
me dirijo a usted con
mucho respeto y
admiración, para poder
pedirle la Autorización de
utilizar el test de escala
engagement en el trabajo de
UTRECHT – (UWES) que
fue revisado por usted aquí
en el Perú, comentándole
que será usado con fines
académicos para el
desarrollo de mi tesis.
agradezco su gentil
atención, esperando su
respuesta sea favorable.
Gracias

Cambiate el tema del chat a Clásica.
● Cambiar

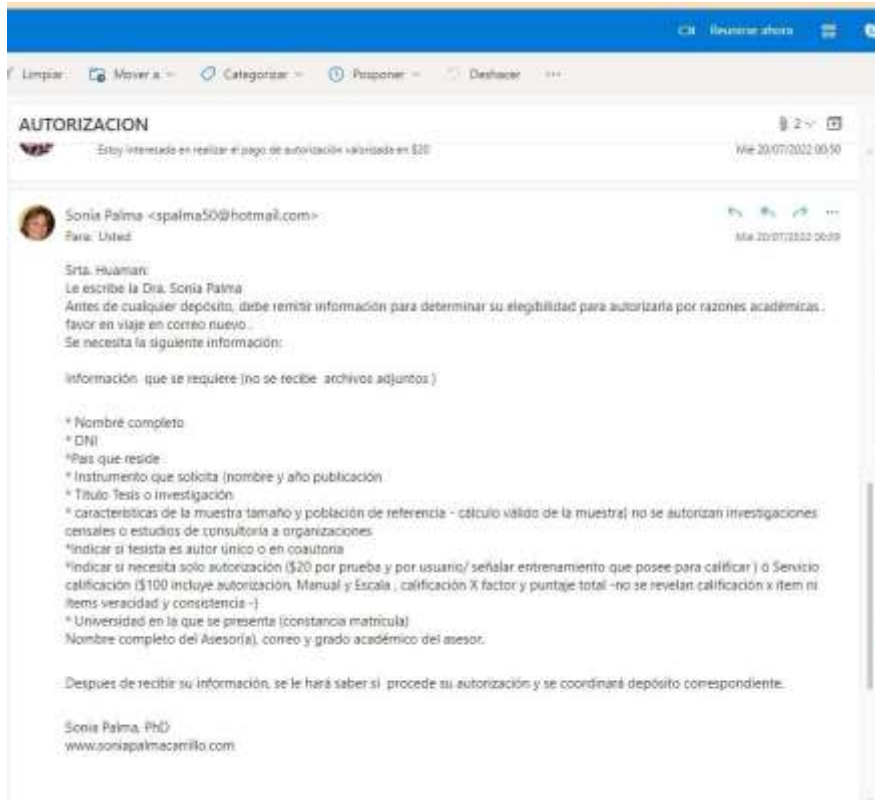
Ok,

Ahora pueden enviarse mensajes, llamarse y
ver información, como su estado de ánimo y
mandar leyenda las imágenes.

muchas gracias

Aa

ANEXO 8. SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO DE UTRECHT - (UWES)



ANEXO 9. MODELO DE SOLICITUD DE PRUEBA PILOTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 06 de mayo del 2022

Sub. Gte. Eduardo Benavides
Cabrera
Dir. De Aldasa Inmobiliaria S.a.c.

Presente.-

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo - Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestra estudiante del XI ciclo Sra. Huamán Rojas Ada Madai, puedan aplicar los instrumentos denominados " El egagement y la satisfacción laboral en trabajadoras de una inmobiliaria - chiclayo " como parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación. Es preciso mencionar que será aplicado a los colaboradores de su institución que dirige, asimismo indicar que estará bajo la asesoría del docente Mgtr. Roxana Cabanillas Palomino.

Concededor de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente



Dra. Susy Del Pilar Aguilar
Castillo

COORDINADOR

Escuela de Psicología -
Campus Chiclayo

ANEXO 10. BASE DE DATOS DE ENGAGEMENT

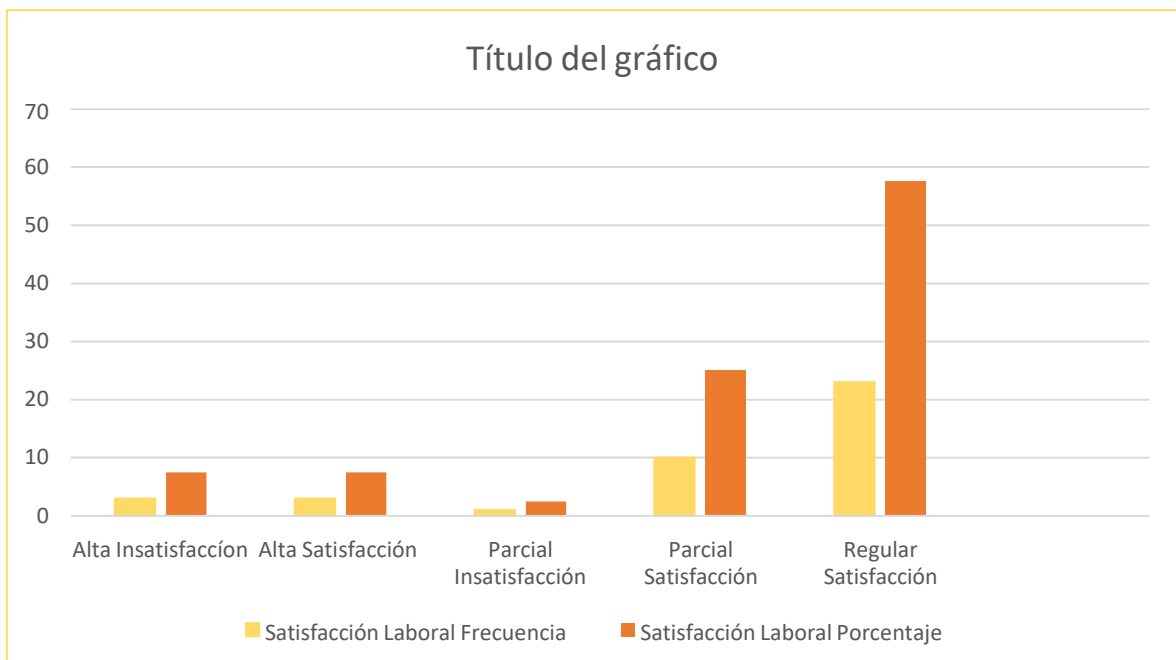
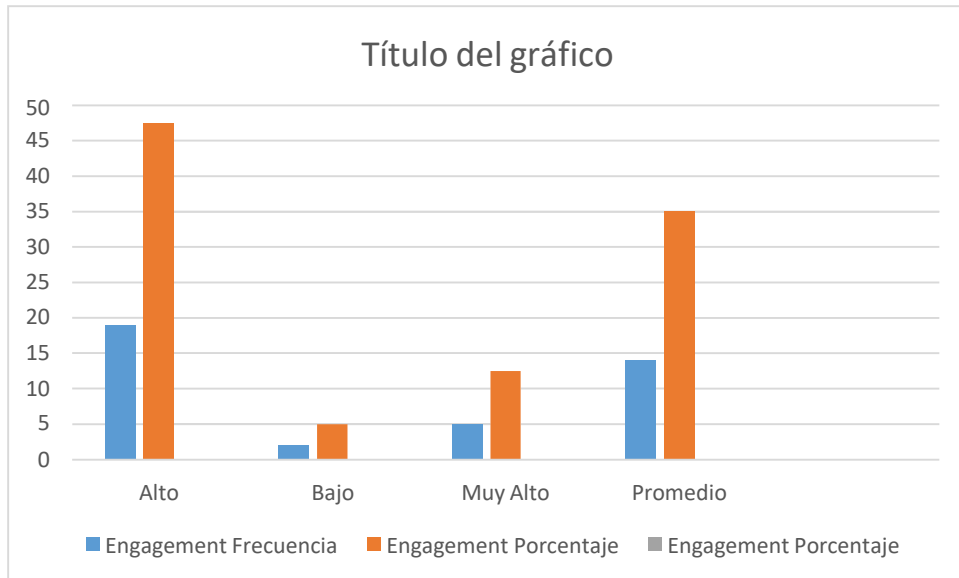
sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	6	6	6	5	6	5	5	6	5	5	5	6	6	1	5
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	6	4	5	6	3	5	3	5	3	5	6	6	5	5	3	4
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
6	5	4	4	6	6	4	5	6	3	6	3	4	5	4	5	3	4
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
8	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	5	5	6	5	6	2	5
9	6	6	6	5	5	2	5	4	5	5	5	5	6	2	3	3	5
10	3	5	2	6	5	0	5	5	3	3	3	2	4	4	4	1	6
11	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	6	5	5	5	6
12	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5
13	3	4	2	6	3	2	3	5	3	6	6	5	3	2	6	1	6
14	3	4	2	4	3	0	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4
15	3	4	2	4	3	0	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4
16	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4
17	3	1	2	5	5	2	5	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5
18	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
19	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
20	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5
21	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
22	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5
23	6	5	6	6	5	3	6	6	6	5	6	5	6	5	6	3	5
24	5	6	5	6	6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
25	5	5	5	6	5	4	5	5	5	4	5	6	5	6	5	1	5
26	5	5	5	6	5	5	6	3	5	5	5	5	6	5	6	4	6
27	5	5	6	6	5	4	6	3	5	5	5	6	5	5	4	5	6
28	6	6	5	6	6	5	6	6	3	6	6	6	5	6	5	3	5
29	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4
30	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
31	5	6	5	6	5	4	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6
32	5	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	5
33	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4
34	3	3	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	6
35	3	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	6	4	4	4
36	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4
37	4	4	5	6	5	5	6	6	5	5	3	3	3	5	4	5	4
38	5	3	2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	6	3	6	5	5
39	4	5	5	4	3	2	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4
40	4	3	4	5	4	1	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5

ANEXO 11. BASE DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	4	2	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	5	2	2	3	4	2	4	4	5	2	4	4	2	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	
2	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	5	1	5	5	3	4	5	5	1	5	4	4	5	1	4	2	5	5	5	
3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	
4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	2	2	2	4	1	5	4	3	2	4	4	1	5	3	3	4	1	4	2	4	4	4	
5	3	4	3	5	5	4	5	2	4	4	5	5	3	5	3	3	4	5	1	5	4	4	2	4	5	1	4	3	2	5	2	4	5	5	5	5	
6	3	3	4	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	5	5	4	1	5	4	1	5	4	4	5	1	5	3	5	4	5	
8	4	3	4	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	2	4	3	5	3	5	5	3	4	5	3	1	5	5	5	5	2	4	3	4	5	4	
9	4	3	4	4	5	4	2	2	4	5	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	2	4	3	3	4	2	3	4	5	5	3	
10	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	5	2	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	
11	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	1	5	4	4	2	5	5	1	5	4	4	5	1	2	2	5	5	5	
12	4	2	5	4	5	4	2	2	4	5	5	5	4	4	2	2	2	5	2	4	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	
13	3	5	4	4	5	4	2	3	5	4	4	5	4	4	2	4	2	4	2	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	
14	4	3	5	4	5	5	2	2	5	4	5	5	4	3	2	2	3	4	2	5	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	
15	4	2	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	4	4	2	1	2	4	2	4	4	4	2	4	3	2	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	
16	2	5	2	3	5	4	2	4	5	5	4	5	2	5	2	1	2	4	2	1	2	5	4	5	5	2	4	2	2	4	1	5	1	5	4	4	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	4	4	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
18	3	4	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
21	4	4	4	4	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	
22	4	4	4	4	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	
23	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
24	3	2	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	1	4	3	3	4	1	3	2	4	2	3	

25	3	2	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	1	4	3	3	4	1	3	2	4	2	3
26	3	2	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	1	4	3	3	4	1	3	2	4	2	3
27	3	2	3	3	4	4	5	2	1	4	4	4	4	3	1	2	2	4	2	1	3	2	4	3	4	1	1	4	3	4	1	3	2	4	2	3
28	2	4	2	2	4	3	1	1	4	4	4	4	2	3	1	2	3	4	1	1	2	3	2	3	3	1	1	1	2	4	1	2	1	4	2	3
29	2	4	2	2	4	3	1	1	4	4	4	4	2	3	1	2	3	4	1	1	2	3	2	3	3	1	1	4	2	4	1	2	1	4	2	3
30	2	4	2	2	4	3	1	1	4		4	4	2	3	1	2	3	4	1	1	2	3	2	3	3	1	1	4	2	4	1	2	1	4	2	3
32	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	2	2	4	3	1	5	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
32	4	2	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	1	1	4	2	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
33	3	2	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
34	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4
35	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	1	1	2	4	2	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3
37	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4
38	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	1	5	4	4	2	4	4	2	4	4	5	5	1	5	2	2	4	5

ANEXO 12. PORCENTAJE DE ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABANILLAS PALOMINO ROXANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "ENGAGEMENT Y SATISFACION LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INMOBILIARIA CHICLAYO - 2022", cuyo autor es HUAMAN ROJAS ADA MADAI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

CHICLAYO, 19 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABANILLAS PALOMINO ROXANA DNI: 43249390 ORCID: 0000-0003-1360-1625	Firmado electrónicamente por: CPALOMINORO el 07-08-2022 05:16:32

Código documento Trilce: TRI - 0353039