



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima laboral y engagement en los trabajadores de una
empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios – MBA**

AUTOR:

Polo Gamboa, Amado Julio (orcid.org/0000-0003-2362-8813)

ASESORES:

Mg. Barrera Correa, Angie Carol (orcid.org/0000-0003-1406-9706)

Mg. Benites Aliaga, Ricardo Steiman (orcid.org/0000-0002-8819-1651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis hijos por su paciencia, comprensión y respaldo para que pueda alcanzar esta meta, son mi fortaleza.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser lumbrera en mi camino.

A mis padres, que, desde el reino celestial, lugar en donde se encuentran ahora, velan siempre por sus hijos.

A mis docentes que impartieron conocimientos y experiencias para llegar hasta esta instancia; ustedes quedarán grabados en mi memoria.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARRERA CORREA ANGIE CAROL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE CALZADO EN EL PORVENIR, TRUJILLO 2023", cuyo autor es POLO GAMBOA AMADO JULIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARRERA CORREA ANGIE CAROL DNI: 18157883 ORCID: 0000-0003-1406-9706	Firmado electrónicamente por: ABARRERAC el 09- 01-2024 12:28:19

Código documento Trilce: TRI - 0703029



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, POLO GAMBOA AMADO JULIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE CALZADO EN EL PORVENIR, TRUJILLO 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
AMADO JULIO POLO GAMBOA DNI: 17940888 ORCID: 0000-0003-2362-8813	Firmado electrónicamente por: AJPOLO el 20-12-2023 17:30:09

Código documento Trilce: TRI - 0703049

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FÍGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I. MARCO TEÓRICO	4
II. METODOLOGÍA	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Variables y operacionalización	13
2.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
2.5. Procedimientos.....	17
2.6. Método de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Técnica e instrumento de la investigación	15
Tabla 2 Expertos para la validez de los instrumentos	16
Tabla 3 Análisis de Fiabilidad - Alfa de Cronbach	16
Tabla 4 Nivel de clima laboral.....	19
Tabla 5 Nivel de engagement.....	21
Tabla 6 Prueba de Normalidad.....	22
Tabla 7 Relación entre clima laboral y las dimensiones de engagement	22
Tabla 8 Relación entre el clima laboral y el engagement.....	23
Tabla 9 Operacionalización de la variable clima laboral	35
Tabla 10 Operacionalización de la variable engagement	37
Tabla 11 Matriz de consistencia de la investigación	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama del diseño correlacional	12
--	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito principal determinar la relación entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, al respecto se realizó una indagación de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño no experimental y de tipo transversal. La población investigada estuvo conformada por los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo, y la muestra fue de 65 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se aplicó 2 cuestionarios; para la validez se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad se obtuvo un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,881 para clima laboral y 0,809 para engagement. Los resultados evidencian una relación positiva considerable y significativa entre las variables, dado el valor del coeficiente Rho = 0,589 y un valor de Sig. = 0,000 siendo menor a 0,01. Se concluye afirmando que, al potenciar el clima laboral se mejorará el engagement en la empresa de calzado.

Palabras clave: clima laboral, engagement, compromiso, trabajadores, empresa de calzado.

ABSTRACT

The main purpose of this research was to determine the relationship between the work environment and engagement in the workers of a footwear company in El Porvenir, Trujillo 2023, a basic type of research was conducted, with a quantitative approach, correlational in scope, with a non-experimental and cross-sectional design. The research population consisted of the workers of a footwear company in El Porvenir, Trujillo, and the sample consisted of 65 workers, the technique used was the survey and 2 questionnaires were applied as instruments; for validity, expert judgment was used and for reliability, a Cronbach's Alpha coefficient of 0.881 for work climate and 0.809 for engagement was obtained. The results show a considerable and significant positive relationship between the variables, given the value of the Rho coefficient = 0.589 and a Sig. value = 0.000, which is less than 0.01. It is concluded by stating that, by enhancing the work environment, engagement in the footwear company will be improved.

Keywords: work climate, engagement, commitment, workers, footwear company.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima laboral y engagement en los empleados son factores cruciales para el buen desempeño, la satisfacción y la retención de los trabajadores en una empresa. El clima laboral es la percepción que tiene un colaborador del ambiente de trabajo, es cómo se siente, cómo se le trata, cómo evalúa su bienestar y su perspectiva profesional (Kosydar-Bochenek et al., 2023), asimismo representa los significados que los empleados desarrollan sobre su entorno laboral en función de sus percepciones de características relativamente duraderas de la organización (Hendrikx et al., 2022). En tanto, el engagement implica el aprovechamiento de los empleados en sus roles laborales (Jerónimo et al., 2020), esto significa que las personas sean positivas y tengan entusiasmo para realizar sus tareas diarias (Mostafa et al., 2023). Así, las empresas comprometidas con sus empleados reciben a cambio su engagement (Sypniewska et al., 2023).

Kosydar-Bochenek et al. (2023) en su indagación realizada en Polonia, muestran que un clima laboral positivo es uno de los factores cruciales para optimizar los resultados de los trabajadores, el clima lo fomentan los empleados a través del respeto mutuo, el trabajo y los gerentes deben apoyar estas actividades, además, en el contexto de situaciones complicadas, el clima laboral es un indicador de que los colaboradores no dejarán su labor. Además, en un estudio desarrollado en Chile, se precisa que para conservar un buen clima laboral no solo se requiere un alto nivel de salario, sino que se deben apreciar otros factores, como el liderazgo, la calidad, el trabajo en equipo, la eficacia y la comunicación, por ello, la empresa debe prestar atención a cómo se comunica y qué tipo de comunicación es la que les importa a los empleados (Zenteno-Hidalgo y Durán, 2016).

Por otro lado, de acuerdo Travezán (2022) en su investigación realizada en Perú, muestra las evaluaciones realizadas del clima laboral y el engagement, obteniendo que la percepción del clima laboral es media y que tiene posibilidades de mejorar; en lo que respecta al engagement se evidencia con un nivel alto. Además, en un estudio desarrollado en Lima, los encuestados consideran que el clima laboral muestra un nivel favorable de 70,70%, y engagement evidencia un nivel medio de 62.0%, en tanto, se muestra que las variables clima laboral y engagement presentan una correlación moderada (Espinoza, 2019).

La indagación se efectuó en el sector de cuero y calzado en Trujillo, que está organizado por una gran cantidad de pequeños y medianos fabricantes, quienes tienen particularidades competitivas como una actividad productiva limitada en el mercado nacional, una falta de capacitación empresarial, una falta de innovación y tecnología, una falta de financiamiento y niveles de productividad inconstantes (Benites et al., 2023). En tanto, la empresa en indagación se encuentra situada en el distrito el Porvenir de la provincia de Trujillo, en la región La Libertad, dicha organización se dedica a la confección de calzado de dama, cuenta con un local propio, su infraestructura se encuentra acondicionado como un taller, cuenta con maquinarias como cortadora láser, máquinas para cosido del calzado, máquinas para armado de calzado y un horno de secado; en la empresa, la producción es constante, salvo en fechas especiales como diciembre y julio donde sube la demanda y se contrata más personal de manera eventual.

Los colaboradores en su mayoría son mano de obra comprometida, calificada y con varios años de experiencia; hay regular rotación de personal, siendo principalmente jóvenes menores de 30 años que tienen poco tiempo y van a otra empresa por mejor pago, en tanto, gran parte de los trabajadores son fieles a la empresa. Es importante describir que los trabajadores en su mayoría son hombres y solo en la última parte de la producción que es el alistado del calzado, participan mujeres. En torno a la comunicación, es mayormente laboral y algún fin de semana se reúnen a compartir realizando actividades deportivas como fútbol. La empresa carece de departamento de recursos humanos que pueda velar por las necesidades de los trabajadores, tampoco cuenta con un programa de capacitación al personal. De no abordarse esta indagación, se desconocería la relación entre clima laboral y engagement en los colaboradores del negocio, se debe tener en cuenta que hay una falta de estudios específicos que aborden la relación entre estas dos variables en la industria del calzado. Además, la relación entre estos dos aspectos es de particular importancia, ya que un clima laboral positivo puede fomentar el engagement de los empleados, lo que a su vez conduce a un mejor rendimiento y una mayor lealtad hacia la empresa. Esta industria suele ser intensiva en mano de obra, por ello, comprender los factores específicos como las condiciones de trabajo o la gestión del talento humano, además de la dinámica del clima laboral y el engagement es esencial para mantener la competitividad y el éxito.

Por tanto, esta indagación pretendió contestar a la pregunta: ¿Cómo se relaciona el clima laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023?; a nivel específico: 1) ¿Cuál es el nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023?, 2) ¿Cuál es el nivel de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023?, y 3) ¿Cómo se relaciona el clima laboral y las dimensiones de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023?

En virtud de los criterios de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la indagación en su valor teórico se justifica debido a que contribuyó con conocimientos actualizados de las variables; se presentará una base significativa de estudios que señalan la relación de las variables; esta relación es clave en la industria del calzado, donde se han realizado pocos estudios. Respecto a las implicaciones prácticas y de desarrollo, proveerá a la empresa información según los resultados obtenidos, para que mejoren el clima laboral y el engagement de sus empleados; esto podría conducir a una mayor retención y satisfacción de estos. Conforme con la relevancia social, se centrará en estudiar las variables y se aportará sugerencias para su mejora, esto beneficiará a la empresa y a los trabajadores, contribuyendo así a la construcción de entornos laborales más saludables y sostenibles. En cuanto a la utilidad metodológica, la indagación será cuantitativa, se aplicará una encuesta, siendo un instrumento actualizado basado en aportes de especialistas que podrá servir como un modelo para futuros estudios.

En tanto, el objetivo general fue: Determinar la relación entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023. Los objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, 2) Identificar el nivel de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, y 3) Determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023. Además, se planteó como hipótesis general: la relación entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, es positiva y significativa.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, se tiene la indagación desarrollada en Colombia de Lozano y Forero (2020) tuvieron como objetivo identificar la manera en cómo el engagement aporta en el fortalecimiento del clima laboral. La metodología utilizada fue el estudio documental, se analizó diversos documentos científicos sobre el engagement en el clima laboral, para ello, se eligieron dos categorías: 1) factores del engagement en el entorno y 2) estrategias positivas que brinda el engagement. Los resultados evidencian lo clave que es tener un buen clima laboral en las compañías, de la misma manera que la psicología positiva implementa habilidades para mejorar el clima laboral al hacer que los trabajadores se sientan satisfechos y felices al realizar sus tareas asignadas. Se concluyó que estas variables son muy importantes en el desarrollo de las organizaciones.

Gómez et al. (2019) en su investigación realizada en México, cuyo propósito fue determinar la relación entre el clima organizacional con el bienestar laboral y el engagement. El estudio fue cuantitativo, tipo correlacional y de corte transversal, se tuvo como instrumento a un cuestionario, que se aplicó a 72 encuestados. Los hallazgos reflejan que las dimensiones de clima organizacional: autotomía, confianza y apoyo son adecuadas, en tanto, el nivel de engagement fue alto en vigor, dedicación y absorción, además se encontró correlaciones moderadas y positivas entre la dimensión de autonomía con vigor $r=,409$, dedicación $r=,407$ y absorción $r=,447$, y con una significancia de $p=.000$. Concluyendo que un apropiado clima organizacional se encuentra relacionado de forma positiva con el Engagement.

Por su parte, Cuartas (2019) en su estudio desarrollado en Colombia, tuvo como objetivo establecer una propuesta para la intervención del clima organizacional y fortalecimiento de Engagement de una firma constructora. La indagación tuvo una metodología cuantitativa, descriptiva y aplicada, se aplicó 2 cuestionarios a una muestra de 126 trabajadores. Los resultados evidencian una respuesta positiva de los encuestados con un porcentaje de percepción para clima organizacional de 85,3% y para engagement de 87,1%. Se concluyó que la empresa está logrando resultados positivos gracias a las estrategias que implementó, que tienen un fuerte enfoque en el valor del ser humano; sin embargo, debe extender sus estrategias para mejorar el entorno laboral y el compromiso.

Cerda y Parada (2018) realizaron una investigación en Chile, cuyo propósito fue determinar los factores del clima laboral que repercuten en el engagement en la compañía Coopelan". La indagación tuvo una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, se aplicó dos instrumentos a una muestra de 47 colaboradores. Los hallazgos reflejan que en cuanto al clima laboral con menor nivel se tiene a la motivación, identidad, calidez y estructura, en tanto, en el engagement, los colaboradores muestran niveles altos en vigor, dedicación y absorción. Se concluye que la empresa necesita optimizar claramente sus niveles de clima laboral, con especial énfasis en el área administrativa y en sus trabajadoras mujeres.

Finalmente, la indagación de Martínez (2017) tuvo como fin comprobar la relación del clima y engagement y si ambas influyen en el desempeño. La metodología empleó un enfoque cuantitativo, correlacional, se utilizó como instrumento al cuestionario, aplicado a 570 profesionales. Los resultados de correlación realizados mediante la prueba de Pearson son $r=,352$ y con un $\text{sig}.=,000$, lo que indica que las variables clima con engagement se correlacionan significativa y positiva media. Se concluye que, ciertamente, las variables se encuentran vinculadas.

En el ámbito nacional, se examinaron estudios previos, Mendoza y Tello (2022) en su investigación realizada en Lima, tuvieron como propósito analizar la relación del clima social laboral y el engagement en una empresa industrial. Se aplicó un enfoque cuantitativo, correlacional-descriptivo, tuvo una muestra de 104 trabajadores, se recolectó los datos mediante una encuesta. Los hallazgos muestran un coeficiente $r = 0,615$ y $p = 0.05$. Concluyendo que se evidencia una relación media significativa entre las variables investigadas.

Loayza (2022) en su indagación desarrollada en Huánuco, con el objetivo establecer la relación entre el clima laboral y el engagement del personal de una compañía de construcción. La metodología utilizada fue cuantitativa, se aplicó una encuesta a 20 trabajadores. Los resultados evidencian que según los encuestados el clima laboral tuvo un nivel favorable con un 50% y el engagement tuvo un nivel favorable con un 65%, además, la correlación de las variables se da mediante un $\text{Rho}=0,493$ y con un $p=0,014$. Se concluyó que el nivel de clima laboral y de

engagement son favorables y que entre las variables investigadas existe una relación significativa.

Así mismo, Travezán (2022) en su estudio realizado en Arequipa, cuyo propósito fue analizar la relación del clima laboral y engagement en colaboradores de una compañía tercerizada. La metodología tuvo un diseño correlacional, transversal, la muestra fue de 187 colaboradores a los que se les aplicó una encuesta virtual. Los hallazgos reflejaron mediante el coeficiente de Rho de Spearman ($r = ,20$ y $p < ,01$), por lo tanto, evidencia una relación positiva débil y significativa. Concluyendo que a más alto compromiso en los colaboradores mejor será el clima laboral en la empresa.

Espinoza (2019) en su estudio realizado en Lima, cuyo propósito fue comprobar la relación del clima laboral y engagement en colaboradores en una sociedad outsourcing. La metodología fue cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal, se aplicó las escalas de CL-SPC para clima laboral y UWES para engagement a una población de 150 colaboradores. Los hallazgos evidencian un nivel favorable con un 70,7% para clima laboral y el engagement muestra un nivel medio con un 62.0%; en tanto, el Rho de Spearman muestra un $r = ,602$ y un $p = ,002$, es decir tiene una correlación moderada y significancia. Concluyendo que la correlación es baja y poco significativa entre las variables.

En el ámbito local, se tiene la investigación de Cisneros (2021) desarrollada en Trujillo, con el objetivo de hallar la relación entre engagement y clima laboral en una compañía de mantenimiento. Para la metodología se empleó un diseño descriptivo correlacional, la muestra fue 150 empleados a los que se les aplicó 2 escalas (UWES y CL-SPC). Los resultados revelaron que según los encuestados el engagement evidencia un nivel medio con 43.3%, en tanto, clima laboral muestra un nivel medio con 45.3 %, además, con un $Rho=0,568$ y un $p=0,000$, se afirma que existe una correlación directa media y significativa. Se concluyó que los niveles de engagement y de clima laboral son regulares, y en definitiva a mayor engagement mayor será el clima laboral.

Así también, Ramírez (2016) en su indagación realizada en una firma de Trujillo, cuyo propósito fue analizar la relación existente del clima laboral y el compromiso en una constructora. Para ello, la metodología utilizó un enfoque cuantitativo y correlacional; con 40 colaboradores de muestra a los que se les

aplicaron dos cuestionarios para medir cada variable investigada. Los resultados reflejan una relación alta positiva y significativa entre las variables, dado el $Rho=0.880$ y sig. bilateral = $0.01 < .01$.

Referente a las teorías que respaldan esta investigación se señalan a autores que indagaron sobre el clima laboral y el engagement, en ese sentido, se iniciará explicando la primera variable clima laboral, siendo un tema de investigación durante muchos años debido a su importancia para analizar y comprender el comportamiento y actitudes de las personas en las sociedades (Ayala & Lev-Ari, 2016). Además, es un concepto ampliamente estudiado en la gestión de recursos humanos y en la psicología organizacional; muchos autores indican que se refiere al entorno emocional y social en el lugar de trabajo, que afecta la satisfacción de los empleados, su productividad y su bienestar.

De acuerdo a lo investigado, el clima laboral se vincula con la Teoría del Ajuste de las personas y las organizaciones, esta teoría sugiere que el clima laboral óptimo se logra cuando las expectativas y valores de los empleados coinciden con los de la organización (Schneider, 1987). Esto puede influir en la satisfacción y el compromiso, ya que la teoría sostiene que el grado de ajuste entre las necesidades de los empleados y los suministros organizacionales impacta las actitudes de los empleados (Sypniewska et al., 2023). Un clima laboral más positivo se relacionaba con un mayor compromiso laboral y una menor intención de rotación, por lo que se debe desarrollar iniciativas destinadas a fortalecer el clima en los lugares de trabajo (Tybjerg-Jeppesen et al., 2023). También, se relaciona con la Teoría de la Congruencia, la que sostiene que el clima laboral positivo se alcanza cuando las demandas laborales, los recursos y las recompensas son congruentes con las necesidades y expectativas de los empleados (Kristof-Brown et al., 2005). De esta forma, una compensación adecuada, una buena relación con los empleados y una planificación correcta del recurso humano pueden mejorar el clima laboral (Chakraborty y Biswas, 2021). En tanto, Bordas (2016) afirma que un punto a destacar en cuanto a la importancia de clima laboral es que incide en la conducta de las personas que trabajan en la organización.

En cuanto a las definiciones de la variable, Olaz y Ortiz (2022) afirman que el clima laboral en una organización, empresa o institución, independientemente de su tamaño, representa la atmósfera, el entorno y hasta el aire que se puede respirar

allí, por lo que puede verse afectado de forma muy rápida por una serie de características negativas. El clima laboral es un componente clave para mejorar la efectividad organizacional, Lozano-Lozano et al. (2021) manifiestan que el clima laboral se percibe como la calidad del entorno experimentado que influye en el comportamiento de quienes trabajan allí. El clima laboral, según Jaúregui y Louffat (2019) es una característica relacionada con los pensamientos y emociones de los empleados y afecta su percepción colectiva como resultado de las políticas y procedimientos organizacionales.

Según la NOM 035 STPS (2019) el clima laboral está vinculado con las opiniones de los miembros de una organización sobre las políticas, prácticas y procedimientos propios, así como por el esquema de gestión que se da en el departamento en el que se trabaja respecto a las metas que se encomienden. Bordas (2016) señala que el clima laboral en el contexto de trabajo, se compone de una serie de componentes tangibles e intangibles que están presentes de manera bastante estable en una empresa y que tienen un impacto en las actitudes, la motivación y el comportamiento de sus integrantes. El clima laboral es percibido y descrito por los integrantes de una institución y puede medirse mediante la percepción, descripción u observación. Aun reflejando el estado de la empresa en un momento dado, el clima laboral puede variar, siendo los propios integrantes, especialmente los líderes, los vitales actores en la generación de cambios.

Al respecto, según Vergara (2015), el clima es un indicador del grado de bienestar de las personas, así como del ámbito interno, la satisfacción y la energía que se genera al realizar el trabajo. El clima, ya sea bueno o malo, afectará a la empresa de manera positiva o negativa, según la percepción que los miembros tienen de la organización (Garbuglia, 2013). Chiavenato (2009) precisa que las empresas exitosas brindan a sus empleados un clima laboral acogedor y agradable en el que tienen total autonomía y libertad para elegir cómo desempeñar su trabajo. Palma (2004) define el clima laboral, como la percepción de las cosas que suceden en el lugar de trabajo, ayuda a diagnosticar y guiar las acciones anticipadas y correctivas necesarias para perfeccionar y/o mejorar el funcionamiento de los procesos y efectos de la organización. En la misma línea, según Rafferty (2003) plantea que el clima laboral son las percepciones compartidas de los empleados

sobre prácticas, procedimientos y comportamientos que se dan en el lugar de trabajo.

Los elementos que componen el clima laboral varían mucho en cada ámbito, en ese sentido, cada investigación genera un aporte valioso para esta indagación, según Oruna et al. (2021), su estudio señala que el clima laboral presenta las tres dimensiones: 1) *Organización*, sus indicadores son estructura jerárquica, normas claras y decisiones correctas; 2) *Comunicación*, con los indicadores comunicación /interrelación, motivación y actitudes y 3) *Resultados*, con los indicadores productividad y ganancias y/o pérdidas. Por otra parte, la indagación de Zenteno-Hidalgo y Durán (2016), propone 4 dimensiones a tener en cuenta 1) *Efectividad de la empresa*; 2) *Efectividad individual*; 3) *Desarrollo y reconocimiento* y 4) *Compromiso*.

Para el presente estudio se tomarán los aportes de Litwin y Stringer (1968) quienes señalan que existen 9 dimensiones, la primera dimensión es *estructura*, se trata de las normas y políticas existentes dentro de una organización; la segunda dimensión es *responsabilidad*, se basa en la autonomía con la que cuentan los colaboradores para poder desarrollar las actividades de la organización; la tercera dimensión es *recompensa*, es la equidad en la remuneración cuando el trabajo se ha realizado de manera satisfactoria; la cuarta dimensión es *desafío*, es el control que poseen los trabajadores al realizar su trabajo y el proceso del mismo, junto con las incertidumbres y riesgos que conllevan; la quinta dimensión es *relación*, es un componente central de la percepción del clima ya sea entre compañeros de trabajo o entre los trabajadores y sus jefes; la sexta dimensión es *cooperación*, se basa en la voluntad de colaboración entre compañeros de trabajo; la séptima dimensión *estándares*, es aquella que se espera en cuanto a la producción de bienes o servicios; la octava dimensión *conflictos*, trata del grado de aceptación que tienen los integrantes de una organización en cuanto a las discrepancias; la novena dimensión es *identidad*, la gratificación que genera la sincronía entre las metas individuales y las metas de la organización.

En cuanto a las teorías seleccionadas para dar sustento a la variable engagement se tenemos la teoría de la autodeterminación, la que propone que el engagement surge cuando las personas sienten que tienen autonomía, competencia y relaciones sociales en el trabajo, lo que satisface sus necesidades

básicas de motivación (Deci y Ryan, 1985). También la teoría del flujo, es la experiencia de estar completamente inmerso en una actividad, y se ha relacionado con el engagement en el trabajo. El engagement se produce cuando las habilidades y desafíos en el trabajo están en equilibrio (Csikszentmihalyi, 1990). Además, es importante resaltar que diversas investigaciones evidencian que el compromiso tiene un impacto significativamente positivo en el bienestar individual, así como en la productividad, el desempeño y la promoción de la organización, pero significativamente negativo en la intención de abandonar el trabajo y el ausentismo laboral (Truss et al., 2013). El motivo por el cual el compromiso ha atraído tanta atención es su doble beneficio de mejorar el desempeño organizacional y el bienestar individual (Christian et al., 2011)

En cuanto a las definiciones de la variable, tenemos a Schaufeli y Bakker (2003), quienes definen el compromiso laboral como un sentimiento positivo y satisfactorio hacia el trabajo, además afirman que el engagement se caracteriza por la energía, la dedicación y la absorción. La energía se refiere a la disposición de invertir esfuerzo en el trabajo, la dedicación implica un alto grado de implicación emocional, y la absorción que es estar completamente inmerso en el trabajo. El engagement es el vínculo de una persona con su trabajo, caracterizado por tres cualidades: sentido, flujo y conexión. Es la sensación de que el trabajo que realizas es significativo, la experiencia de estar completamente absorto en el trabajo y una conexión personal con los demás en el trabajo (Kahn, 1990). Así, el personal comprometido pone esfuerzo en sus labores ya que se identifican con ellas (Bakker et al., 2014).

Según Schaufeli (2012), el compromiso ayudará a reducir la intención de rotar y los índices de ausencia porque los empleados "engaged" manifiestan un mayor compromiso con la organización, sus actividades y políticas que la conforman, además de expresar satisfacción por su trabajo, lo que contribuye a una estancia laboral más larga y menos probabilidades de abandonar el trabajo. En ese contexto, es muy deseable que toda organización contemporánea tenga empleados comprometidos, ya que, según Bakker et al. (2014) se ha verificado que el compromiso está relacionado con la creatividad, el cumplimiento de las tareas, el comportamiento cívico y la satisfacción del cliente.

Las empresas que se comprometen con sus empleados reciben a cambio su compromiso laboral. Las organizaciones donde la gestión de recursos humanos se ocupa de los empleados y su salud, retienen empleados más comprometidos, satisfechos y productivos, con buena salud y bienestar general (Siddiqui & Ijaz, 2022; Sheraz et al., 2021). Una fuerza laboral comprometida se siente competente, encuentra significado en el trabajo y encuentra crecimiento psicológico a través del trabajo, por ello, los empleados comprometidos tienden a ser más productivos que los no comprometidos (Sypniewska et al., 2023). En la misma línea, cuando los trabajadores perciben que su organización cree en políticas orientadas al compromiso, esto conduce al bienestar en el lugar de trabajo (Oliveira et al., 2020).

Así, los empleados comprometidos tienen muchos "recursos" para invertir en su trabajo; cuando se enfrentan a desafíos y obstáculos, son entusiastas de su trabajo, inmersos en sus actividades laborales y persistentes (Bakker, 2017).

El engagement es un concepto importante en la psicología organizacional, siendo la medida en que los empleados están emocionalmente comprometidos con su trabajo y organización, para esta investigación se tomarán los aportes de Schaufeli y Bakker (2003), quienes mencionan tres dimensiones, la primera dimensión es *vigor*, experimentar un alto nivel de energía y resistencia mental en el trabajo, voluntad de hacer un esfuerzo adicional y resiliencia, especialmente frente a las adversidades; la segunda dimensión es *dedicación*, trabajar con entusiasmo, con el sentido de que el trabajo de uno es importante, enorgulleciéndose de poder hacer el trabajo, siendo entusiasta y aceptando los desafíos; la tercera dimensión es *absorción*, sensación de plena concentración e implicación en el trabajo acompañada de un paso antinatural del tiempo y dificultad para dejar de trabajar.

III. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo y diseño de investigación

La indagación fue básica, según CONCYTEC (2018) su propósito es la búsqueda de un conocimiento más amplio a través de la comprensión de los elementos esenciales de los fenómenos o las relaciones entre los entes.

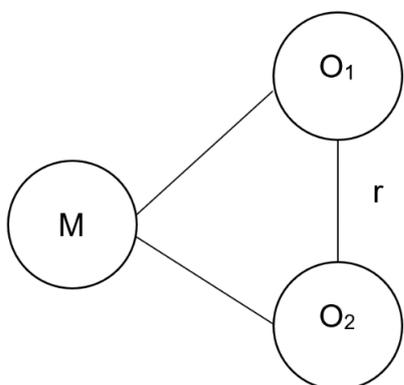
El enfoque fue cuantitativo, según Kerlinger en el 2002 citado por Sánchez (2019), se refiere a la investigación que se enfoca en fenómenos que se pueden medir con el uso de técnicas estadísticas.

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, según Arias y Covinos (2021) las variables de estudio no se someten a condiciones experimentales o estímulos; los sujetos de investigación son evaluados en su contexto natural sin alterar ninguna situación; por lo tanto, las variables de estudio no se manipulan. En tanto es de tipo transversal ya que se realiza en un tiempo único.

El alcance fue correlacional-descriptivo; correlacional porque intenta determinar el grado de correlación estadística entre ambas variables (Martínez, 2018). Así también, fue descriptivo debido a que se analizarán y mostrarán las características de la población (Guevara et al., 2020).

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional



Dónde:

M: trabajadores de la empresa de calzado

O₁: Observación del clima laboral

O₂: Observación del engagement

r: Relación entre las variables

2.2. Variables y operacionalización

La indagación contempló a las variables clima laboral y engagement, para ello, se realizará una matriz de operacionalización (ver Anexo 1).

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual: Bordas (2016) que clima laboral en el contexto de trabajo, este se compone de un conjunto de elementos tangibles e intangibles que están presentes de manera relativamente estable en una organización y que tienen un impacto en las actitudes, la motivación y el comportamiento de sus integrantes.

Definición operacional: La variable será medida con los aportes de Litwin y Stringer (1968) mediante 9 dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relación, cooperación, estándares, conflictos e identidad

Indicadores: Reglas y procedimientos en el trabajo, burocracia versus un ambiente de trabajo libre; autonomía en toma de decisiones, supervisión general o supervisión estrecha; recompensas, premios; desafíos, aceptación de riesgos calculados; ambiente de trabajo agradable, relaciones sociales positivas; espíritu de ayuda por parte de directivos, apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores; normas de rendimiento, claridad en estándares de rendimiento; aceptación de opiniones discrepantes, disposición para abordar y resolver problemas; pertenencia a la organización y compartir objetivos personales con los de la organización.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Engagement

Definición conceptual: sentimiento positivo y satisfactorio hacia el trabajo. Se caracteriza por la energía, la dedicación y la absorción. La energía se refiere a la disposición de invertir esfuerzo en el trabajo, la dedicación implica un alto grado de implicación emocional, y la absorción se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003).

Definición operacional: La variable será medida con el instrumento de Utrecht Work Engagement Survey (UWES – 15) que mide las dimensiones vigor, dedicación y absorción.

Indicadores: Nivel de energía, ánimo; entusiasmo, inspiración y orgullo; satisfacción, concentración y autorrealización.

Escala de medición: Ordinal

2.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

2.3.1. Población

Según Arias y Covinos (2021), indica que es un conjunto infinito o finito de individuos que comparten características comunes. La población comprende todos los elementos del estudio y se define por el investigador según la definición del estudio. La población y el universo comparten las mismas características, por lo que se puede llamar a la población universo o al universo población (Mejía, 2005 citado por Arias y Covinos, 2021). En ese sentido, la población estuvo conformada por todo el personal de la empresa de calzado que son 73 trabajadores.

Criterios de inclusión

Se tomó en cuenta a los trabajadores con más de 1 año laborando en la empresa, que sean de la parte productiva, de ambos sexos y que sean mayores de 18 años.

Criterios de exclusión

Fueron excluidos los trabajadores con menos de 1 año en la empresa y los que se contratan eventualmente, que no pertenezcan al área productiva.

2.3.2. Muestra

Para la presente indagación se utilizó como muestra a los todos trabajadores de la parte productiva siendo un total de 65 trabajadores de la empresa de calzado.

2.3.3. Muestreo

Muestreo no probabilístico, a conveniencia del investigador.

2.3.4. Unidad de análisis

Estará conformada por cada trabajador de la empresa de calzado, que cumpla con los criterios de inclusión.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta, esta se realizó a través del instrumento cuestionario, es dirigida a individuos y recopila datos sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones, es usualmente utilizada en las ciencias sociales y, con el tiempo, se ha extendido a la investigación científica (López-Roldán y Fachelli, 2015 citado por Arias y Covinos, 2021). En ese sentido, la encuesta estuvo dirigida a los trabajadores de la empresa de calzado, para lograr identificar el nivel de clima laboral y el nivel de engagement en la empresa (ver Anexo 5).

Instrumentos

Se empleó al cuestionario, este es un instrumento de recolección de datos y radica en un grupo de cuestiones que se presentan, así como una serie de respuestas posibles, para las respuestas no existe contestación correcta o incorrecta, todas tienen un resultado distinto y se aplican a un conjunto de personas (Arias y Covinos, 2021). Los cuestionarios para la presente investigación (ver Anexo 3), estuvo conformado por un cuestionario de 20 interrogantes con una escala de Likert para clima laboral y se empleó otro cuestionario compuesto por 15 interrogantes con escala de Likert para engagement.

Tabla 1

Técnica e instrumento de la investigación

Variables	Técnica	Instrumento	Ítems
Clima laboral	Encuesta	Cuestionario	20
Engagement	Encuesta	Cuestionario	15

Nota. Elaborado por el autor. Fuente: Datos de la investigación (2023).

Validez

Se realizó a través de la validez de contenido por juicio de expertos, según Galicia et al. (2017) cita a Escobar y Cuervo que en el 2008 afirman que es una opinión de expertos cualificados en el tema, estos son reconocidos y pueden proporcionar información, evidencia, juicios y valoraciones. Se tuvo en cuenta a los siguientes especialistas:

Tabla 2

Expertos para la validez de los instrumentos

Instrumento	Especialista	Grado académico
Clima laboral	Vergara Castillo, Segundo	Magister
	Ipanaqué Costilla, Joward	Doctor
	Bocanegra Cruzado, Máximo	Magister
Engagement	Vergara Castillo, Segundo	Magister
	Ipanaqué Costilla, Joward	Doctor
	Bocanegra Cruzado, Máximo	Magister

Nota. Elaborado por el autor. Fuente: Datos de la investigación (2023).

Luego de verificar mediante una revisión íntegra, los especialistas emitieron el dictamen de aplicabilidad de los instrumentos (ver Anexo 4).

Confiabilidad

La confiabilidad mostró la consistencia de los resultados al aplicar un cuestionario. Para medir la confiabilidad se utiliza el coeficiente Alfa de Cronbach para estimar la fiabilidad de los instrumentos (Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez, 2020). La confiabilidad se aplicó al total de respuestas de los 65 trabajadores.

Tabla 3

Análisis de Fiabilidad - Alfa de Cronbach

Instrumento	Coficiente	Consistencia
Clima laboral	,881	Bueno
Engagement	,809	Bueno

Nota. Elaborado por el autor. Fuente: Datos de la investigación (2023).

Los instrumentos han alcanzado el nivel de confiabilidad bueno, para clima laboral (0,881) y para engagement (0,809) (ver Anexos 9 y 10). Por consiguiente, los resultados demuestran que los cuestionarios son confiables.

2.5. Procedimientos

Para aplicar la investigación en la empresa, se conversó con el gerente y se presentó una carta de permiso, para de esa forma se pueda aplicar la encuesta a los colaboradores. En ese sentido, para recopilar datos, se llevó a cabo una encuesta presencial, donde se explicó el propósito del estudio y se proporcionó instrucciones para completar cada cuestionario. Es importante destacar que la encuesta estuvo dividida en dos apartados: el primero estuvo dedicado a las 20 interrogantes de la variable clima laboral, con respuestas tipo escala Likert de 5 opciones, que van desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5) y en el segundo apartado, 15 preguntas de la variable engagement con respuestas iguales a las de la primera variable.

La encuesta fue aplicada de manera presencial, debido a que se tiene acceso a los encuestados, previa coordinación con el gerente, en las horas y fechas indicadas, cada aplicación de la encuesta tuvo un tiempo de duración estimado de 20 a 30 minutos, luego todos los datos recolectados se pasaron a formato virtual, para los cálculos respectivos.

2.6. Método de análisis de datos

Después de recopilar los datos de los instrumentos, se utilizó una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2019 (ver Anexo 7) para ingresar la información y crear tablas de distribución de frecuencias para el análisis descriptivo. Luego, se empleó el programa estadístico SPSS versión 25 para procesar el análisis inferencial (ver Anexo 8), se halló el Alfa de Cronbach y se ejecutó la prueba de normalidad que, de acuerdo con el tamaño de la muestra de 65 trabajadores, se tomó los índices que arroje la prueba de Kolmogorov Smirnov, en ese sentido, se determinó que corresponde un estadístico no paramétrico y se usó Rho de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

La indagación se llevó cabo de acuerdo con principios éticos, se siguieron normas de índole internacional, como el cumplimiento de normas APA-7, se utilizó tesis de posgrado y artículos científicos siendo fuentes confiables, se citó y referenció toda indagación recolectada de investigaciones ajenas, respetando los derechos de autor. Se siguió las normas, estándares y el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, además se tuvo en cuenta principios como el de autonomía de los individuos, quienes eligieron libremente su participación o no en el estudio. También se buscó el principio de beneficencia, en tanto, los datos de los participantes se mantuvieron anónimos y no se manipularon sus respuestas. Además, se aplicó el principio de probidad, ya que se actuó honestamente, aceptando y presentando los resultados con total veracidad. Se evitó el plagio, respetando la propiedad intelectual de otros estudiosos. La investigación será de acceso abierto destacando así el principio de transparencia.

Cabe resaltar que todos los trabajadores autorizaron su participación en la encuesta mediante el Consentimiento Informado de la investigación (ver Anexo 6).

IV. RESULTADOS

Tras aplicar los instrumentos a los 65 trabajadores de una empresa de calzado de El Porvenir, Trujillo, se procesaron los datos y se muestran los resultados:

4.1. Objetivo específico 1: Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023.

Tabla 4

Nivel de clima laboral

Variable	Nivel	ni	%
Clima laboral	Bajo	9	13,8%
	Medio	42	64,6%
	Alto	14	21,5%
Total		65	100%

Nota. ni: número de trabajadores; %: porcentaje

Interpretación

En la tabla 4, se observa los tres niveles de clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado, teniendo en cuenta la respuesta de los encuestados, se destacó el nivel medio con 64,6%, luego un nivel alto con 21,5% y un nivel bajo con un 13,8%. Esto es a causa de que el clima laboral percibido por los trabajadores en su mayoría es medio; en la dimensión estructura, la mayor parte de los colaboradores están de acuerdo en que hay muchas reglas y procedimientos que deben seguir, además encuentran obstáculos burocráticos en sus labores diarias y que la empresa pone un fuerte énfasis en la burocracia en lugar de fomentar un ambiente de trabajo más libre. En la dimensión responsabilidad, la mayor parte de los trabajadores están de acuerdo en que tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con el trabajo, además sienten que la supervisión es muy general. En la dimensión recompensa, la mayor parte de los trabajadores están totalmente de acuerdo en que las recompensas recibidas por el trabajo bien hecho son adecuadas; no obstante, están en desacuerdo en que la empresa reconoce y premia el trabajo bien hecho más que la sanción por el trabajo mal hecho. En la

dimensión desafío, la mayor parte de los trabajadores están de acuerdo en que el trabajo plantea desafíos interesantes y tienen una opinión neutral en que la empresa promueve la disposición a asumir riesgos calculados para el logro de metas. En la dimensión relaciones, la mayor parte de los trabajadores están de acuerdo en que el ambiente de trabajo agradable y que tienen buenas relaciones sociales con compañeros y superiores. En la dimensión cooperación, la mayor parte de los trabajadores están de acuerdo en que sienten que existe un espíritu de ayuda por parte de los directivos y otros empleados y que la empresa fomenta el apoyo mutuo en todos los niveles. En la dimensión estándares, la mayor parte de los trabajadores tienen una opinión neutral en que la organización pone un fuerte énfasis en las normas de rendimiento y están de acuerdo en que tienen claro los estándares de rendimiento actuales. En la dimensión conflictos, la mayor parte de los trabajadores están de acuerdo en que tanto compañeros como superiores en la empresa están dispuestos a aceptar opiniones diferentes y tienen una opinión neutral de que se abordan y resuelven los problemas tan pronto como surgen. En la dimensión identidad, la mayor parte de los trabajadores tienen una opinión neutral en que se sienten parte de la organización y valioso dentro del grupo de trabajo y están de acuerdo en que sienten que comparten los objetivos personales con los objetivos de la organización. La empresa debe poner un fuerte enfoque en reforzar las dimensiones estándares, conflictos e identidad, siendo puntos clave para un buen clima laboral y donde la percepción de los trabajadores se mostró en respuestas neutrales.

4.2. Objetivo específico 2: Identificar el nivel de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023

Tabla 5

Nivel de engagement

Variable	Nivel	ni	%
Engagement	Bajo	10	15,4%
	Medio	37	56,9%
	Alto	18	27,7%
Total		65	100%

Nota. ni: número de trabajadores; %: porcentaje

Interpretación

En la tabla 5, se aprecia los tres niveles de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado, considerando la respuesta de los encuestados, se destacó el nivel medio con 56,9%, luego un nivel alto con 27,7% y un nivel bajo con un 15,4%. Es debido a que el engagement percibido por los trabajadores en su mayoría es medio; en la dimensión vigor, la mayor parte de los colaboradores están de acuerdo en que en el trabajo se sienten llenos de energía; en tanto tienen una opinión neutral en cuanto a que tienen fortaleza y vitalidad en la ejecución de las tareas laborales, además en que cuando se levantan por las mañanas tienen ganas de ir a trabajar, además pueden continuar trabajando durante largos periodos de tiempo y que son muy persistente en el trabajo. En la dimensión dedicación, la mayor parte de los colaboradores están de acuerdo en que sienten entusiasmo en su trabajo, además que el trabajo los inspira, en que están orgullosos del trabajo que realizan y que el trabajo está lleno de significado y propósito, en tanto tienen una opinión neutral en cuanto a que el trabajo es retador. En la dimensión absorción, la mayor parte de los colaboradores están de acuerdo en que cuando están trabajando olvidan todo lo que pasa alrededor, además que son felices cuando se concentran en el trabajo y que se involucran en el trabajo, dejándose llevar por las responsabilidades y desafíos que implica, en tanto tienen una opinión neutral en cuanto a que el tiempo vuela cuando estoy trabajando.

4.3. Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023.

Como primer punto se realizó la prueba de normalidad, dado el tamaño de la muestra de 65 trabajadores, se tomó los valores que arrojó la prueba de Kolmogorov Smirnov, con el fin de verificar que prueba de correlación se de aplicar, en ese sentido, se muestran los resultados:

Tabla 6

Prueba de Normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Clima laboral	0,139	65	0,003
Engagement	0,132	65	0,007

Nota. gl.: grados de libertad, Sig.: significancia

Interpretación

En la tabla 6, de acuerdo con la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la variable clima laboral y la variable engagement no presentan normalidad (Sig.<0,05), por consecuencia, para el análisis de correlación la se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 7

Relación entre clima laboral y las dimensiones de engagement

Dimensiones de engagement	Coeficiente	Clima laboral
Vigor	Rho	0,650**
	Sig.	0,000
Dedicación	Rho	0,467**
	Sig.	0,000
Absorción	Rho	0,377**
	Sig.	0,002

Nota. Rho: Rho de Spearman; Sig.: significancia; ** La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Interpretación

En la tabla 7, se muestra la relación entre la variable clima laboral y las dimensiones de engagement aplicado mediante la prueba de correlación Rho de Spearman.

En cuanto a la dimensión vigor muestra una correlación positiva considerable con clima laboral, con un valor de 0,650 y con una Sig.=0,000 menor a 0,05.

Respecto a la dimensión dedicación muestra una correlación positiva media con el clima laboral, con un valor de 0,467 y con una Sig.=0,000 siendo menor a 0,05.

Finalmente, la dimensión absorción muestra una correlación positiva media con el clima laboral, con un valor de 0,377 y con una Sig.=0,000 siendo menor a 0,05.

En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se afirma la relación entre el clima laboral y las dimensiones de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, es positiva y significativa.

4.4. Objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023.

Tabla 8

Relación entre el clima laboral y el engagement

Variable	Coefficiente	Engagement
	Rho de Spearman	0,589**
Clima laboral	Sig.	0,000
	N	65

Nota. Sig.: significancia, ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la tabla 8, se observa la prueba de correlación de Rho de Spearman de la variable Clima laboral y la variable Engagement con una correlación positiva considerable de Rho=0,589 y con un valor de Sig.=0,000 siendo menor a 0,01.

En ese sentido, se acepta la hipótesis de investigación y se afirma de acuerdo a los resultados que la relación entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, es positiva y significativa. Por lo que se puede inferir que, si la empresa de calzado fortalece su clima laboral se incrementará su engagement.

IV. DISCUSIÓN

En la presente indagación y considerando la unificación de los resultados se realizó la contrastación respectiva con las bases teóricas y los antecedentes expuestos.

En lo que se refiere al primer objetivo específico, se propuso identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023.

En base a ello se realizó el análisis de la teoría del ajuste de las personas y las organizaciones, concepción de Schneider (1987), quién sugiere que el clima laboral óptimo se logra cuando las expectativas y valores de los empleados coinciden con los de la organización. De acuerdo con Rafferty (2003) el clima laboral son las percepciones compartidas de los empleados sobre prácticas, procedimientos y comportamientos que se dan en el lugar de trabajo. Además, según Palma (2004) ayuda a diagnosticar y guiar las acciones anticipadas y correctivas necesarias para mejorar el funcionamiento de los procesos y efectos de la organización. Y según (Garbuglia, 2013) el clima, ya sea bueno o malo, afectará a la empresa de manera positiva o negativa, según la percepción que los miembros tienen de la organización. Por ello, se debe tener en cuenta que el clima laboral es un componente clave para mejorar la efectividad organizacional, es percibido como la calidad del entorno que influye en el comportamiento de quienes trabajan allí (Lozano-Lozano et al., 2021).

De acuerdo a los resultados encontrados en la presente indagación, se identificó los niveles de clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, en concordancia con las respuestas de los trabajadores encuestados, se destacó el nivel medio con 64,6%, luego un nivel alto con 21,5% y un nivel bajo con un 13,8%. Esto es a causa de que el clima laboral percibido por los trabajadores en su mayoría es medio. Los resultados hallados en esta investigación coinciden con la indagación de Loayza (2022) quién encontró que el clima laboral tuvo un nivel favorable con un 50%, seguido de muy favorable con un 40%, este investigador se basa en las concepciones de Chiavenato y afirma que hablar de clima laboral está referido al ambiente interno entre las partes de la organización.

Referido a las dimensiones para este objetivo, se puede afirmar que la empresa debe poner un fuerte enfoque en reforzar las dimensiones estándares, conflictos e identidad, siendo puntos clave para un buen clima laboral y donde la percepción de los trabajadores se mostró en respuestas neutrales.

En consecuencia, se señala que el nivel de clima laboral por lo general tiene un nivel medio, debido a ello, las organizaciones deben poner su enfoque en potenciarlo con la finalidad de llegar a un nivel óptimo, que permita tener trabajadores autónomos, identificados con la empresa, que se sientan felices de ir al trabajo, que perciban que en él hay un ambiente agradable, que se sientan recompensados por sus labores bien realizadas, que destaquen las buenas relaciones con compañeros y superiores, pero, también deben tener en cuenta los estándares de rendimiento.

Según lo establecido para el segundo objetivo específico, se planteó identificar el nivel de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023.

Para ello se estudió la teoría de la autodeterminación, la que sugiere que el engagement surge cuando las personas sienten que tienen autonomía, competencia y relaciones sociales en el trabajo, lo que satisface sus necesidades básicas de motivación (Deci y Ryan, 1985). También, Csikszentmihalyi (1990) afirma que el engagement se produce cuando las habilidades y desafíos en el trabajo están en equilibrio. En tanto, Kahn (1990), señala que el engagement es la sensación de que el trabajo que se realiza es significativo. Asimismo, (Christian et al., 2011) manifiesta que el motivo por el cual el compromiso ha atraído tanta atención es su doble beneficio de mejorar el desempeño organizacional y el bienestar individual y Schaufeli y Bakker (2003) lo definen como un sentimiento positivo y satisfactorio hacia el trabajo.

Basado en los resultados hallados en esta investigación, se identificó los niveles de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, de acuerdo con las respuestas de los trabajadores encuestados, se destacó el nivel medio con 56,9%, luego un nivel alto con 27,7% y un nivel bajo con un 15,4%. Es debido a que el engagement percibido por los trabajadores en su mayoría es medio. Los resultados son semejantes al estudio de Espinoza (2019) donde el engagement mostró un nivel medio con un 62.0%.

Asimismo, son congruentes con la investigación de Cisneros (2021) quien destacó un nivel medio con un 43.3% de engagement, detallando que por lo general los empleados presentan un estado emocional positivo, lo que los motiva a mantenerse comprometidos con las actividades laborales, pero, hay situaciones complicadas que pueden disminuir su disposición.

Respecto a las dimensiones establecidas para este objetivo, los trabajadores manifestaron estar de acuerdo en lo referido a que se sienten motivados, con vigor e identificados con el trabajo de la organización.

Por lo tanto, se resalta que el nivel de engagement generalmente presenta un nivel medio en diversas investigaciones, en ese sentido, las empresas deben desarrollar estrategias y maneras de poder fomentar el compromiso de los trabajadores, para que en el lugar donde desempeñan su trabajo se sienten llenos de energía, con fortaleza y vitalidad para la ejecución de las tareas laborales; trabajadores entusiasmados, inspirados y orgullosos del trabajo que realizan; colaboradores que se involucren en el trabajo, que sean felices cuando se concentran en sus labores. En el contexto de la industria del calzado, en donde la rotación de personal en las empresas es alta, el compromiso de los empleados puede ser especialmente relevante, ya que se espera que los trabajadores estén motivados y sean creativos en un entorno de producción que es a menudo repetitivo y manual.

En lo relacionado al tercer objetivo específico, se propuso determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023.

Según Tybjerg-Jeppesen et al. (2023) afirman que un clima laboral positivo se relacionaba con un mayor compromiso laboral y una menor intención de rotación, por lo que se debe desarrollar iniciativas destinadas a fortalecer el clima en los lugares de trabajo. Schaufeli y Bakker (2003), quienes definen el compromiso laboral como un sentimiento positivo y satisfactorio hacia el trabajo y mencionan tres dimensiones, la primera es *vigor*: experimentar un alto nivel de energía y resistencia mental en el trabajo, voluntad de hacer un esfuerzo adicional, especialmente frente a las adversidades; la segunda es *dedicación*: trabajar con entusiasmo, sintiendo que la labor de uno es importante, enorgulleciéndose de poder hacer el trabajo, siendo entusiasta y aceptando los desafíos; la tercera es

absorción: sensación de plena concentración e implicación en el trabajo. Por otro lado, Schaufeli (2012), indica que el compromiso ayudará a reducir la intención de rotar y los índices de ausencia porque los empleados "engaged" manifiestan un mayor compromiso con la organización, sus actividades y políticas que la conforman, además de expresar satisfacción y complacencia por su trabajo, lo que contribuye a una estancia laboral más larga y menos probabilidades de abandonar el trabajo y por ende la empresa donde laboran.

A partir de los resultados de este estudio, se determinó por medio de la prueba de Rho de Spearman cada una de las relaciones entre el clima laboral y las dimensiones de engagement, los resultados reflejaron coeficientes medios y bajos, con una significancia de 0,00 siendo menor a 0,05. En ese sentido, se afirma que la relación entre el clima laboral y las dimensiones de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, es positiva y significativa. Poniendo en manifiesto que, si la empresa ejecuta acciones que aporten a la mejora de las dimensiones de engagement, esto tendría un efecto positivo en el clima laboral de la empresa de calzado. Los resultados obtenidos son parecidos a la indagación de Gómez et al. (2019) quienes encontraron correlaciones moderadas y positivas entre el clima y las dimensiones vigor, dedicación y absorción, con una significancia de $p=.000$, afirmando que un apropiado clima laboral se encuentra relacionado de forma positiva con el engagement. También se relacionan con los resultados obtenidos por Cuartas (2019) que evidencian una respuesta positiva de los encuestados con un porcentaje de percepción para clima organizacional de 85,3% y para engagement de 87,1%, concluyendo que la empresa está logrando resultados positivos gracias a las estrategias que implementó, que tienen un fuerte enfoque en el valor del ser humano; sin embargo, debe extender sus estrategias para mejorar el entorno laboral y el compromiso.

Al respecto, a pesar de tener aportes teóricos y dimensiones diferentes para la variable clima, los coeficientes de correlación son muy similares, siendo positivos y significativos, en tanto, se destaca el valor de fortalecer las dimensiones de engagement, ya que cuando los empleados sientan que se cultiva un ambiente de trabajo positivo donde se promueve el compañerismo y la colaboración, la capacidad de tomar decisiones sobre sus propias actividades laborales, sientan que

hay políticas justas, donde se celebren los logros, se reconozca el esfuerzo individual y se fomente un sentido de comunidad, que contribuye significativamente con el vigor, dedicación y absorción, es decir al engagement y por ende al clima laboral.

De acuerdo con el objetivo general, determinar la relación entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo, 2023.

Al respecto, Tybjerg-Jeppesen et al. (2023) señalan que un clima laboral positivo se relacionaba con un mayor compromiso laboral y una menor intención de rotación, por lo que se debe desarrollar iniciativas destinadas a fortalecer el clima en los lugares de trabajo. En la misma línea, Sypniewska et al. (2023) sostiene que las necesidades y los suministros organizacionales impacta las actitudes de los empleados, esto puede influir en la satisfacción y el compromiso. Además, Kristof-Brown et al. (2005), sostienen que el clima laboral positivo se alcanza cuando las demandas laborales, los recursos y las recompensas son congruentes con las necesidades y expectativas de los empleados. Asimismo (Chakraborty y Biswas, 2021) afirma que una compensación adecuada, una buena relación con los empleados y una planificación correcta del recurso humano pueden mejorar el clima laboral. En tanto, Bordas (2016) asevera que un punto a destacar en cuanto a la importancia de clima laboral es que incide en la conducta de las personas que trabajan en la organización

De conformidad con los resultados, se determinó mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, una relación positiva considerable dado un coeficiente de $Rho = 0,589$ y con un valor de $Sig. = 0,000$ siendo menor a $0,01$; por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación y se afirma que la relación entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, es positiva y significativa. Por lo que es importante que la empresa de calzado ponga un énfasis en fortalecer las variables estudiadas, siendo factores cruciales que ayudan a mejorar el desempeño, la satisfacción y la retención de los empleados, un clima laboral positivo fomenta el engagement de los empleados, lo que a su vez conduce a un mejor rendimiento y una mayor lealtad.

Sobre el particular, se halló coincidencia con el estudio de Mendoza y Tello (2022) quienes encontraron una relación media significativa entre las variables clima laboral y engagement, con un coeficiente $r = 0,615$, resaltando que se debe intensificar el desarrollo de las variables, sugiriendo realizar capacitaciones para fortalecer las capacidades del personal. En la indagación de Martínez (2017) se concluye que, ciertamente, las variables se encuentran vinculadas, como resultado del análisis de los resultados de correlación realizados mediante la prueba de Pearson son $r = ,352$ y con un $\text{sig.} = ,000$, indican que las variables clima con engagement se correlacionan significativa y positiva media. También la investigación de Loayza (2022) afirma que existe relación entre el clima laboral y el engagement mediante el Rho de Spearman de $0,493$ y una significancia de $p = 0,014$. Así mismo, la indagación de Cisneros (2021) evidenció mediante la prueba de Rho de Spearman, con un índice de Rho = $,568$ y un $p = ,000$, afirmando que existe una relación directa media y significativa y a mayor engagement mayor será el clima laboral. Así también en el estudio de Ramírez (2016) asevera que existe una relación entre el clima laboral y el compromiso puesto que los resultados reflejan una relación alta positiva y significativa entre las variables, dado el $\text{Rho} = 0.880$ y $\text{sig. bilateral} = 0.01 < .01$.

Los antecedentes son coherentes con la investigación actual, lo que confirma que existe una relación positiva y significativa entre las variables estudiadas.

V. CONCLUSIONES

Se determinó una relación positiva considerable y significativa entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, evaluada mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, con un coeficiente de $Rho = 0,589$ y con un valor de $Sig. = 0,000$ siendo menor a $0,01$. La aceptación de la hipótesis sugiere que mejorar el clima laboral puede conducir a un aumento del engagement.

Se identificó el clima laboral en una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, destacándose principalmente un nivel medio con un $64,6\%$, con mejoras de oportunidad en las dimensiones de estándares, conflictos e identidad.

El engagement en los trabajadores de la empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, revela un predominio del nivel medio con un $56,9\%$, especialmente en las dimensiones vigor y dedicación; no obstante, se identifican oportunidades de mejora en la dimensión de absorción.

La relación entre el clima laboral y las dimensiones de engagement en los trabajadores de la empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, se confirma una correlación positiva y significativa en vigor, dedicación y absorción. Estos resultados respaldan la necesidad de fortalecer el clima laboral para potenciar diversos aspectos del compromiso del personal.

VI. RECOMENDACIONES

Implementar estrategias para fortalecer el clima laboral en la empresa de calzado, como promover una comunicación abierta y constructiva, fomentar la cooperación entre empleados, reconocer los logros individuales para que se sientan valorados y respetados, incentivar la participación activa de los trabajadores con programas que ayuden a la recreación y promuevan un sentido de comunidad, todo ello con el objetivo de incrementar positivamente el engagement de los trabajadores.

Cultivar un ambiente de trabajo positivo, mejorar la claridad en los estándares de rendimiento, gestionar de manera efectiva los conflictos y fomentar una mayor identificación y pertenencia de los empleados. Estas acciones pueden contribuir a mejorar el clima laboral y, por ende, el compromiso de los trabajadores.

Promover el compañerismo y la colaboración, implementando estrategias para fortalecer la conexión emocional de los empleados con su trabajo, lo que podría mejorar significativamente los niveles generales de engagement, contribuyendo así a la satisfacción, lealtad y productividad laboral.

Establecer estrategias basadas en estos resultados para mejorar de manera integral la experiencia laboral y el compromiso de los empleados, estas deben estar enfocadas en conocer y brindar bienestar al personal, identificando y abordando desafíos que encuentren en sus labores, realizando actividades de integración y tomando medidas para mejorar la retención del personal.

REFERENCIAS

- Arias Gonzáles, J., y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://acortar.link/iUIccQ>
- Ayala G., Lev-Ari, L. (2016). The relationship between work climate and nurse educators' use of information Technology. *Nurse Education Today*, 39, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.018>
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Benites Gutiérrez, L. A., Matheu Pérez, A., Espinoza Mosqueda, R., Ruff Escobar, C., Inca Alayo, M., Ruiz Toledo, M., & Cortés Cancino, R. (2023). Los clústeres como alternativa estratégica para la competitividad de las pymes: caso industria cuero y calzado en Perú. *Revista De Métodos Cuantitativos Para la Economía y la Empresa*, 35, 136–156. <https://acortar.link/ojtzcO>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED. Madrid
- Cerda Gallegos, H. J., y Parada Pino, M. G. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la Empresa COPELAN Ltda* (tesis de pregrado). Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/3313>
- Chakraborty, D., & Biswas, W. (2021). Enlivening Workplace Climate Through Strategic Human Resource Management Initiatives: Unleashing Its Efficacy. *Business Perspectives and Research*, 9(3), pp. 427–445. <https://doi.org/10.1177/2278533720983069>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. McGRAW-Hill/interamericana editores. México.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Pers. Psychol*, 64, 89–136.

- Cisneros Carrasco, M. F. (2021). *Engagement y clima laboral en trabajadores de una empresa de mantenimiento de Trujillo* (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Repositorio Digital UPAO. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7684>
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. <https://cutt.ly/OTZCwm3>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Cuartas Carmona, D. M. (2019). *Propuesta de Intervención del Clima Organizacional y Fortalecimiento del Engagement en una Constructora de Pereira* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia. <https://hdl.handle.net/11059/10678>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Espinoza Evangelista, G. M. (2019). *Clima laboral y engagement laboral en trabajadores de una empresa del rubro de outsourcing del distrito de San Luis, 2018* (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/22021>
- Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., y Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 19(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Garbuglia, S. (2013). *Clima laboral en un organismo público* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Cuyo. Argentina. <https://bdigital.uncu.edu.ar/5806>
- Gómez Sánchez, R. V., Pando Moreno, M., Valdez Figueroa, I. de la A., Rubio Ávila, S. M., Aranda Beltrán, C., y León Cortes, S. G. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 3(7), 37–47. <https://acortar.link/p2Q33v>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

- Hendrikx, K., Schreurs, B., & Jansen In de Wal, J. (2022). Exploring the role of implicit person theory in the relationship between innovative work climate and proactive behaviour at work. *Journal of Workplace Learning*, 34(7), 643-660. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2021-0163>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. (2018) *Metodología de la investigación científica: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Octava edición. McGRAW-Hill Interamericana
- Jaúregui, K. y Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional*. Fundamentos e instrumentos. Pearson.
- Jerónimo, H. M., De Lacerda, T. C., & Henriques, P. L. (2020). From sustainable HRM to employee performance: A complex and intertwined road. *European Management Review*, 17(4), 871–884. <https://doi.org/10.1111/emre.12402>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kosydar-Bochenek, J., Krupa, S., Semań, T., & Mędrzycka-Dąbrowska, W. (2023) Work climate from the perspective of nurses: qualitative research. *Frontiers in Medicine*, 10(1199674),1-7. <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1199674>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.
- Loayza Chavez, C. P. (2022). *Engagement laboral y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E. I. R. Ltda, Huánuco 2022* (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte. Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/33543>
- Lozano Bonilla, P. A. y Forero Ramos, J. E. (2020). *Estrategias del engagement para el clima laboral* (tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia. <https://acortar.link/N4goZW>
- Lozano-Lozano, J. A., Chacón-Moscoso, S., Sanduvete-Chaves, S., & Holgado-Tello, F. P. (2021). Work Climate Scale in Emergency Services: Abridged

- Version. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6495. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18126495>
- Martínez Ayala, L. (2017). *Work climate as a determinant of the engagement and the performance of the workers in the organizations* (tesis de pregrado). Universidad de Almería. <http://hdl.handle.net/10835/6574>
- Martínez, C. (2018). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*. <https://cutt.ly/JTL3VVc>
- Mendoza Sandoval, P., y Tello Ureta, L. (2022). *Clima social laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial de Lima Metropolitana* (tesis de maestría). Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Repositorio UNIFE – Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.11955/1031>
- Mostafa, A.M.S., Boon, C., Abouarghoub, W., & Cai, Z. (2023). High-commitment HRM, organizational engagement, and deviant workplace behaviors: The moderating role of person-organization fit. *European Management Review*, 20(3), 410–424. <https://doi.org/10.1111/emre.12542>
- NOM 035 STPS (2019). *Norma Oficial Mexicana NOM 035 STPS 2018*. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención. <https://cutt.ly/0wW0MEZj>
- Olaz Capitán, Á. J., y Ortiz García P. (2022). *Cómo lograr un buen clima LABORAL: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. ESIC Editorial.
- Oliveira, A. F., Junior G., S., & Poli B. V. (2020). Antecedents of well-being at work: trust and people management policies. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>
- Oruna Rodríguez, A. M., Uribe Hernández, Y. C. y Sánchez Ortega, J. A. (2021). Neuroética en el clima laboral de una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(93), 279-307. <https://acortar.link/9GfIMz>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL –SPC*. Cartolan E.I.R.L. Perú.
- Rafferty, T. (2003). School Climate and Teacher Attitudes Toward Upward Communication in Secondary Schools. *American Secondary Education*, 31(2), 49-70. <https://www.jstor.org/stable/41064486>
- Ramírez Briones, L. (2016). *El clima laboral y el compromiso organizacional en la empresa constructora Kapricornio SRL- Trujillo 2016* (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7645>

- Rodríguez-Rodríguez, J., y Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES Utrecht work engagement scale. preliminary. *Occupational Health Psychology Unit*. Utrecht University.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Sheraz, F., Batool, S., & Ijaz, S. (2021). Mediating role of career development program on employees' motivation and job satisfaction in telecom Sector Peshawar. *City University Research Journal*, 11(1), 84–98. <http://cusitjournals.com/index.php/CURJ/article/view/535>
- Siddiqui, S. H., & Ijaz, A. (2022). Conceptualizing the Sustainable Workplace Well-being: A Measurement Framework. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 42(2), 363–380. <https://pjss.bzu.edu.pk/index.php/pjss/article/view/1095>
- Sypniewska, B., Baran, M., & Klos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19, 1069-1100. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Travezán Alpaca, A. P. (2022). *Clima laboral y work engagement en trabajadores de una empresa tercerizada por empresa minera del sur* (tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12590/17437>
- Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A. & Soane, E. (2013). *Employee Engagement in Theory and Practice*. Primera Edición. Routledge. London. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Tybjerg-Jeppesen, A., Conway, P.M., Ladegaard, Y., Jensen, C.G. (2023). Is a Positive Intergenerational Workplace Climate Associated with Better Self-Perceived Aging and Workplace Outcomes? A Cross-Sectional Study of a

Representative Sample of the Danish Working Population. *Journal of Applied Gerontology*, 42(6), 1212–1222.
<https://doi.org/10.1177/07334648231162616>

Vergara Venegas, S. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organización*. Ediciones Universidad Católica. Chile

Zenteno-Hidalgo, Á. C., & Durán Silva, C. A. (2016). High performance factors and practices affecting work climate: A case analysis. *Innovar*, 26(59), 119–136.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

ANEXOS

Anexo 1. Tablas de operacionalización de variables

Tabla 9

Operacionalización de la variable clima laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, este se compone de un conjunto de elementos tangibles e intangibles que están presentes de manera relativamente estable en una organización y que tienen un impacto en las actitudes, la motivación y el comportamiento de sus integrantes (Bordas, 2016)	La variable será medida con los aportes de Litwin y Stringer (1968) mediante 9 dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relación, cooperación, estándares, conflictos e identidad	Estructura	Percepción de la cantidad de reglas y procedimientos en el trabajo.	Ordinal
				Percepción del énfasis en la burocracia versus un ambiente de trabajo libre e informal.	Ordinal
			Responsabilidad (empowerment)	Percepción de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.	Ordinal
				Percepción de supervisión de tipo general en lugar de supervisión estrecha.	Ordinal
			Recompensa	Percepción de la adecuación de las recompensas por el trabajo bien hecho.	Ordinal
				Percepción del uso de premios en lugar de castigos.	Ordinal
			Desafío	Percepción de los desafíos en el trabajo.	Ordinal
				Percepción de la promoción de la aceptación de riesgos calculados.	Ordinal
			Relaciones	Percepción del ambiente de trabajo agradable.	Ordinal
				Percepción de las relaciones sociales positivas con compañeros y superiores.	Ordinal
Cooperación	Percepción del espíritu de ayuda por parte de directivos y otros empleados.	Ordinal			
	Percepción del énfasis en el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.	Ordinal			

Estándares	Percepción del énfasis de la organización en las normas de rendimiento.	Ordinal
	Percepción de la claridad de los estándares de rendimiento.	Ordinal
Conflictos	Percepción del grado de aceptación de opiniones discrepantes.	Ordinal
	Percepción de la disposición para abordar y resolver problemas de manera oportuna.	Ordinal
Identidad	Percepción de la pertenencia a la organización y la sensación de ser valioso en el grupo de trabajo.	Ordinal
	Percepción de compartir objetivos personales con los de la organización.	Ordinal

Tabla 10*Operacionalización de la variable engagement*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement	El engagement o compromiso laboral es un sentimiento positivo y satisfactorio hacia el trabajo. Se caracteriza por la energía, la dedicación y la absorción. La energía se refiere a la disposición de invertir esfuerzo en el trabajo, la dedicación implica un alto grado de implicación emocional, y la absorción se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003).	La variable será medida con el instrumento de Utrecht Work Engagement Survey (UWES – 15) que mide las dimensiones vigor, dedicación y absorción	Vigor	Nivel de Energía	Ordinal
				Nivel de ánimo	Ordinal
			Dedicación	Nivel de entusiasmo	Ordinal
				Nivel de inspiración	Ordinal
				Nivel de orgullo	Ordinal
			Absorción	Nivel de Satisfacción	Ordinal
				Nivel de Concentración	Ordinal
Nivel de Autorrealización	Ordinal				

Anexo 2. Matriz de consistencia

Tabla 11

Matriz de consistencia de la investigación

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La relación entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, es positiva y significativa.</p>			<p>Percepción de la cantidad de reglas y procedimientos en el trabajo.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>1) ¿Cuál es el nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1) Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023.</p>		Clima laboral	Estructura	<p>Percepción del énfasis en la burocracia versus un ambiente de trabajo libre e informal.</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p>
<p>2) ¿Cuál es el nivel de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023?</p>	<p>2) Identificar el nivel de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023.</p>			Responsabilidad (empowerment)	<p>Percepción de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental</p>
<p>3) ¿Cómo se relaciona el clima laboral y las dimensiones de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023?</p>	<p>3) Determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023.</p>	<p>3) La relación entre el clima laboral y las dimensiones de engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, es positiva y significativa.</p>		Recompensa	<p>Percepción de supervisión de tipo general en lugar de supervisión estrecha.</p>	<p>Alcance de investigación: Correlacional-descriptiva</p>
					<p>Percepción de la adecuación de las recompensas por el trabajo bien hecho.</p>	<p>Técnica de investigación: Encuesta</p>
					<p>Percepción del uso de premios en lugar de castigos.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>
					Desafío	<p>Percepción de los desafíos en el trabajo.</p>
				Relaciones	<p>Percepción de la promoción de la aceptación de riesgos calculados.</p> <p>Percepción del ambiente de trabajo agradable.</p> <p>Percepción de las relaciones sociales positivas con compañeros</p>	

empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023? empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023 empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023, es positiva y significativa.

		y superiores.
	Cooperación	Percepción del espíritu de ayuda por parte de directivos y otros empleados. Percepción del énfasis en el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.
	Estándares	Percepción del énfasis de la organización en las normas de rendimiento. Percepción de la claridad de los estándares de rendimiento.
	Conflictos	Percepción del grado de aceptación de opiniones discrepantes. Percepción de la disposición para abordar y resolver problemas de manera oportuna.
	Identidad	Percepción de la pertenencia a la organización y la sensación de ser valioso en el grupo de trabajo. Percepción de compartir objetivos personales con los de la organización.
Engagement	Vigor	Nivel de energía
		Nivel de ánimo
	Dedicación	Nivel de entusiasmo
		Nivel de inspiración
		Nivel de orgullo
Absorción	Nivel de concentración	
	Nivel de disfrute	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, que es anónimo, está dirigido a los trabajadores de una empresa de calzado. Se estudiará sobre el clima laboral. La información que brinde será manejada con confidencialidad y será procesada y analizada solo con fines académicos, ¿desea participar como encuestado en esta investigación?

O Si O No

INSTRUCCIONES: por favor lea detenidamente cada ítem y sírvase marcar con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Enunciado	Escala				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estructura					
En mi trabajo, siento que hay muchas reglas y procedimientos que debo seguir.					
Encuentro obstáculos burocráticos en mi trabajo diario.					
La organización pone un fuerte énfasis en la burocracia en lugar de fomentar un ambiente de trabajo libre e informal.					
Dimensión 2: Responsabilidad (empowerment)					
Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.					
Siento que la supervisión que recibo es muy general y no detallada.					
Me siento como mi propio jefe en lo que respecta a mi trabajo.					
Dimensión 3: Recompensa					
Las recompensas que recibo por mi trabajo bien hecho son adecuadas.					
La empresa reconoce y premia el trabajo bien hecho más que la sanción por el trabajo mal hecho.					

Dimensión 4: Desafío					
Mi trabajo me plantea desafíos interesantes.					
La empresa promueve la disposición a asumir riesgos calculados para lograr las metas.					
Dimensión 5: Relaciones					
Experimento un ambiente de trabajo agradable.					
Tengo buenas relaciones sociales tanto con mis compañeros como con mis superiores.					
Dimensión 6: Cooperación					
Siento que existe un espíritu de ayuda por parte de los directivos y otros empleados.					
La empresa fomenta el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.					
Dimensión 7: Estándares					
Siento que la organización pone un fuerte énfasis en las normas de rendimiento.					
Tengo claro los estándares de rendimiento en mi trabajo.					
Dimensión 8: Conflictos					
Tanto compañeros como superiores en la empresa están dispuestos a aceptar opiniones diferentes.					
Se abordan y resuelven los problemas tan pronto como surgen.					
Dimensión 9: Identidad					
Me siento parte de la organización y valioso dentro del grupo de trabajo.					
Siento que comparto los objetivos personales con los objetivos de la organización.					

¡Muchas gracias por su participación!

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ENGAGEMENT

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, que es anónimo, está dirigido a los trabajadores de una empresa de calzado. Se estudiará sobre el engagement. La información que brinde será manejada con confidencialidad y será procesada y analizada solo con fines académicos, ¿desea participar como encuestado en esta investigación?

O Si

O No

INSTRUCCIONES: por favor lea detenidamente cada ítem y sírvase marcar con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Enunciado	Escala				
Dimensión 1: Vigor	1	2	3	4	5
En mi trabajo me siento lleno de energía.					
Tengo fortaleza y vitalidad en la ejecución de mis tareas laborales.					
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
Soy muy persistente en mi trabajo.					
Dimensión 2: Dedicación					
Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
Mi trabajo me inspira.					
Mi trabajo es retador.					
Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
Mi trabajo está lleno de significado y propósito.					
Dimensión 3: Absorción					
El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					

Quando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.					
Estoy inmerso en mi trabajo.					
Me involucro en mi trabajo, dejándome llevar por las responsabilidades y desafíos que implica.					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario del clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del juez

Nombre del juez:	MBA. Segundo Vergara Castillo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de RRHH y Gestión de Calidad.
Institución donde labora:	Kaizen Consultores, UNT, UPN y UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario del clima laboral.
Autores:	Basado en Litwin y Stringer.
Procedencia:	-
Administración:	Individual
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Tiempo de aplicación:	20 - 30 min
Significación:	Medir el clima laboral que tiene 9 dimensiones: 1) Estructura (ítems del 1 al 3) 2) Responsabilidad (ítems del 4 al 6) 3) Recompensa (ítems del 7 al 8) 4) Desafío (ítems del 9 al 10) 5) Relación (ítems del 11 al 12) 6) Cooperación (ítems del 13 al 14) 7) Estándares (ítems del 15 al 16) 8) Conflictos (ítems del 17 al 18) 9) Identidad (ítems del 19 al 20).

4. Soporte Técnico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Clima laboral: se refiere al contexto de trabajo, este se compone de un conjunto de elementos	Estructura	Se trata de las normas y políticas existentes dentro de una organización (Litwin y Stringer, 1968).
	Responsabilidad (empowerment)	Se basa en la autonomía con la que cuentan los colaboradores para poder desarrollar las actividades de la organización (Litwin y Stringer, 1968).

tangibles e intangibles que están presentes de manera relativamente estable en una organización y que tienen un impacto en las actitudes, la motivación y el comportamiento de sus integrantes (Bordas, 2016).	Recompensa	Es la equidad en la remuneración cuando el trabajo se ha realizado de manera satisfactoria (Litwin y Stringer, 1968).
	Desafío	Es el control que poseen los trabajadores al realizar su trabajo y el proceso del mismo, junto con las incertidumbres y riesgos que conllevan (Litwin y Stringer, 1968).
	Relaciones	Es un componente central de la percepción del clima ya sea entre compañeros de trabajo o entre los trabajadores y sus jefes (Litwin y Stringer, 1968).
	Cooperación	Se basa en la voluntad de colaboración entre compañeros de trabajo (Litwin y Stringer, 1968).
	Estándares	Es aquella que se espera en cuanto a la producción de bienes o servicios (Litwin y Stringer, 1968).
	Conflictos	Trata del grado de aceptación que tienen los miembros de una organización en cuanto a las discrepancias (Litwin y Stringer, 1968).
	Identidad	La gratificación que genera la sincronía entre las metas individuales y las metas de la organización (Litwin y Stringer, 1968).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario del clima en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023”. adaptado por Polo Gamboa, Amado Julio (basado en Litwin y Stringer) para la variable clima laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento de la variable clima laboral:

- Primera dimensión: Estructura
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la cantidad de reglas y procedimientos en el trabajo.	En mi trabajo, siento que hay muchas reglas y procedimientos que debo seguir.	4	4	4	Ninguna
Percepción del énfasis en la burocracia versus un ambiente de trabajo libre e informal.	Encuentro obstáculos burocráticos en mi trabajo diario.	4	4	4	Ninguna
	La organización pone un fuerte énfasis en la burocracia en lugar de fomentar un ambiente de trabajo libre e informal.	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Responsabilidad (empowerment)
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo	Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.	4	4	4	Ninguna

Percepción de las relaciones sociales positivas con compañeros y superiores.	Tengo buenas relaciones sociales tanto con mis compañeros como con mis superiores.	4	4	4	Ninguna
--	--	---	---	---	---------

- Sexta dimensión: Cooperación
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del espíritu de ayuda por parte de directivos y otros empleados.	Siento que existe un espíritu de ayuda por parte de los directivos y otros empleados.	4	4	4	Ninguna
Percepción del énfasis en el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.	La empresa fomenta el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.	4	4	4	Ninguna

- Séptima dimensión: Estándares
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del énfasis de la organización en las normas de rendimiento.	Siento que la organización pone un fuerte énfasis en las normas de rendimiento.	4	4	4	Ninguna
Percepción de la claridad de los estándares de rendimiento.	Tengo claro los estándares de rendimiento en mi trabajo.	4	4	4	Ninguna

- Octava dimensión: Conflictos
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del grado de aceptación de opiniones discrepantes.	Tanto compañeros como superiores en la empresa están dispuestos a aceptar	4	4	4	Ninguna

Percepción de supervisión de tipo general en lugar de supervisión estrecha.	Siento que la supervisión que recibo es muy general y no detallada.	4	4	4	Ninguna
	Me siento como mi propio jefe en lo que respecta a mi trabajo.	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Recompensa
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la adecuación de las recompensas por el trabajo bien hecho.	Las recompensas que recibo por mi trabajo bien hecho son adecuadas.	4	4	4	Ninguna
Percepción del uso de premios en lugar de castigos.	La empresa reconoce y premia el trabajo bien hecho más que la sanción por el trabajo mal hecho.	4	4	4	Ninguna

- Cuarta dimensión: Desafío
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de los desafíos en el trabajo.	Mi trabajo me plantea desafíos interesantes.	4	4	4	Ninguna
Percepción de la promoción de la aceptación de riesgos calculados.	La empresa promueve la disposición a asumir riesgos calculados para lograr las metas.	4	4	4	Ninguna

- Quinta dimensión: Relaciones
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del ambiente de trabajo agradable.	Experimento un ambiente de trabajo agradable.	4	4	4	Ninguna

	opiniones diferentes.				
Percepción de la disposición para abordar y resolver problemas de manera oportuna.	Se abordan y resuelven los problemas tan pronto como surgen.	4	4	4	Ninguna

- Novena dimensión: Identidad
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la pertenencia a la organización y la sensación de ser valioso en el grupo de trabajo.	Me siento parte de la organización y valioso dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	Ninguna
Percepción de compartir objetivos personales con los de la organización.	Siento que comparto los objetivos personales con los objetivos de la organización.	4	4	4	Ninguna



MBA Segundo Martel Vergara Castillo
 GERENTE GENERAL
 KAIZEN CONSULTORES
 DNI: 18130585

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario del engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del juez

Nombre del juez:	MBA. Segundo Vergara Castillo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de RR.HH. y Gestión de Calidad
Institución donde labora:	Kaizen Consultores, UPN, UCV y UNT
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario del engagement
Autores:	Basado en Schaufeli y Bakker (2003) - Utrecht Work Engagement Survey (UWES – 15)
Procedencia:	-
Administración:	Individual
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Tiempo de aplicación:	15 - 30 min
Significación:	Medir el engagement que tiene 3 dimensiones: 1) Vigor (ítems del 1 al 5) 2) Dedicación (ítems del 6 al 10) 3) Absorción (ítems del 11 al 15).

4. Soporte Técnico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Engagement: El engagement o compromiso laboral es un sentimiento positivo y satisfactorio hacia el trabajo. Se caracteriza por la energía, la dedicación y la absorción. La energía se refiere a la disposición de invertir esfuerzo en el trabajo, la dedicación implica un alto grado de	Vigor	Experimentar un alto nivel de energía y resistencia mental en el trabajo, voluntad de hacer un esfuerzo adicional y resiliencia, especialmente frente a las adversidades (Schaufeli y Bakker 2003).
	Dedicación	Trabajar con entusiasmo, con el sentido de que el trabajo de uno es importante, enorgulleciéndose de poder hacer el trabajo, siendo entusiasta y aceptando los desafíos (Schaufeli y Bakker 2003).
	Absorción	Sensación de plena concentración e implicación en el trabajo acompañada de un paso antinatural del tiempo

implicación emocional, y la absorción se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo. (Schaufeli y Bakker 2003).		y dificultad para dejar de trabajar (Schaufeli y Bakker 2003).
--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento "Cuestionario del engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023". adaptado por Polo Gamboa, Amado Julio (basado en Schaufeli y Bakker para la variable engagement) en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento de la variable Engagement:

- Primera dimensión: Vigor
- Objetivo: Identificar el nivel de engagement.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	Ninguna
	Tengo fortaleza y vitalidad en la ejecución de mis tareas laborales.	4	4	4	Ninguna
Nivel de ánimo	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	Ninguna
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	Ninguna
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Dedicación
- Objetivo: Identificar el nivel de engagement.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	Ninguna
Nivel de inspiración	Mi trabajo me inspira.	4	4	4	Ninguna
	Mi trabajo es retador.	4	4	4	Ninguna
Nivel de orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	Ninguna
	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Absorción
- Objetivo: Identificar el nivel de engagement.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	Ninguna
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	Ninguna
Nivel de disfrute	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Me involucro en mi trabajo, dejándome llevar por las responsabilidades y desafíos que implica.	4	4	4	Ninguna



[Handwritten signature]

MBA Segundo Martel Vergara Castillo
GERENTE GENERAL
KAIZEN CONSULTORES

DNI: 18130585

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del juez

Nombre del juez:	Joward Martín Ipanaqué Costilla
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Marketing y Metodología de la Investigación científica.
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario del clima laboral.
Autores:	Basado en Litwin y Stringer.
Procedencia:	-
Administración:	Individual
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Tiempo de aplicación:	20 - 30 min
Significación:	Medir el clima laboral que tiene 9 dimensiones: 1) Estructura (ítems del 1 al 3) 2) Responsabilidad (ítems del 4 al 6) 3) Recompensa (ítems del 7 al 8) 4) Desafío (ítems del 9 al 10) 5) Relación (ítems del 11 al 12) 6) Cooperación (ítems del 13 al 14) 7) Estándares (ítems del 15 al 16) 8) Conflictos (ítems del 17 al 18) 9) Identidad (ítems del 19 al 20).

4. Soporte Técnico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Clima laboral: se refiere al contexto de trabajo, este se compone de un conjunto de elementos tangibles e intangibles que están presentes de manera relativamente estable en una organización y que tienen un impacto en las actitudes, la motivación y el comportamiento de sus integrantes (Bordas, 2016).	Estructura	Se trata de las normas y políticas existentes dentro de una organización (Litwin y Stringer, 1968).
	Responsabilidad (empowerment)	Se basa en la autonomía con la que cuentan los colaboradores para poder desarrollar las actividades de la organización (Litwin y Stringer, 1968).
	Recompensa	Es la equidad en la remuneración cuando el trabajo se ha realizado de manera satisfactoria (Litwin y Stringer, 1968).
	Desafío	Es el control que poseen los trabajadores al realizar su trabajo y el proceso del mismo, junto con las incertidumbres y riesgos que conllevan (Litwin y Stringer, 1968).
	Relaciones	Es un componente central de la percepción del clima ya sea entre compañeros de trabajo o entre los trabajadores y sus jefes (Litwin y Stringer, 1968).
	Cooperación	Se basa en la voluntad de colaboración entre compañeros de trabajo (Litwin y Stringer, 1968).
	Estándares	Es aquella que se espera en cuanto a la producción de bienes o servicios (Litwin y Stringer, 1968).
	Conflictos	Trata del grado de aceptación que tienen los miembros de una organización en cuanto a las discrepancias (Litwin y Stringer, 1968).
	Identidad	La gratificación que genera la sincronía entre las metas individuales y las metas de la organización (Litwin y Stringer, 1968).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario del clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023”. adaptado por Polo Gamboa, Amado Julio (basado en Litwin y Stringer) para la variable clima laboral en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento de la variable clima laboral:

- Primera dimensión: Estructura
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la cantidad de reglas y procedimientos en el trabajo.	En mi trabajo, siento que hay muchas reglas y procedimientos que debo seguir.	4	4	4	
Percepción del énfasis en la burocracia versus un ambiente de trabajo libre e informal.	Encuentro obstáculos burocráticos en mi trabajo diario.	4	4	4	
	La organización pone un fuerte énfasis en la burocracia en lugar de fomentar un ambiente de trabajo libre e informal.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad (empowerment)
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo	Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.	4	4	4	
Percepción de supervisión de tipo general en lugar de supervisión estrecha.	Siento que la supervisión que recibo es muy general y no detallada.	4	4	4	
	Me siento como mi propio jefe en lo que respecta a mi trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la adecuación de las recompensas por el trabajo bien hecho.	Las recompensas que recibo por mi trabajo bien hecho son adecuadas.	4	4	4	
Percepción del uso de premios en lugar de castigos.	La empresa reconoce y premia el trabajo bien hecho más que la sanción por el trabajo mal hecho.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desafío
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de los desafíos en el trabajo.	Mi trabajo me plantea desafíos interesantes.	4	4	4	

Percepción de la promoción de la aceptación de riesgos calculados.	La empresa promueve la disposición a asumir riesgos calculados para lograr las metas.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Quinta dimensión: Relaciones
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del ambiente de trabajo agradable.	Experimento un ambiente de trabajo agradable.	4	4	4	
Percepción de las relaciones sociales positivas con compañeros y superiores.	Tengo buenas relaciones sociales tanto con mis compañeros como con mis superiores.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Cooperación
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del espíritu de ayuda por parte de directivos y otros empleados.	Siento que existe un espíritu de ayuda por parte de los directivos y otros empleados.	4	4	4	
Percepción del énfasis en el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.	La empresa fomenta el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.	4	4	4	

- Séptima dimensión: Estándares
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del énfasis de la organización en las normas de rendimiento.	Siento que la organización pone un fuerte énfasis en las normas de rendimiento.	4	4	4	

Percepción de la claridad de los estándares de rendimiento.	Tengo claro los estándares de rendimiento en mi trabajo.	4	4	4	
---	--	---	---	---	--

- Octava dimensión: Conflictos
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del grado de aceptación de opiniones discrepantes.	Tanto compañeros como superiores en la empresa están dispuestos a aceptar opiniones diferentes.	4	4	4	
Percepción de la disposición para abordar y resolver problemas de manera oportuna.	Se abordan y resuelven los problemas tan pronto como surgen.	4	4	4	

- Novena dimensión: Identidad
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la pertenencia a la organización y la sensación de ser valioso en el grupo de trabajo.	Me siento parte de la organización y valioso dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Percepción de compartir objetivos personales con los de la organización.	Siento que comparto los objetivos personales con los objetivos de la organización.	4	4	4	



Firma del evaluador
Nombre: Dr. Joward Martín Ipanaqué Costilla
DNI: 18018621

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario del engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del juez

Nombre del juez:	Joward Martín Ipanaqué Costilla		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Marketing y Metodología de la Investigación científica.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario del engagement
Autores:	Basado en Schaufeli y Bakker (2003) - Utrecht Work Engagement Survey (UWES – 15)
Procedencia:	-
Administración:	Individual
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Tiempo de aplicación:	15 - 30 min
Significación:	Medir el engagement que tiene 3 dimensiones: 1) Vigor (ítems del 1 al 5) 2) Dedicación (ítems del 6 al 10) 3) Absorción (ítems del 11 al 15).

4. Soporte Técnico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Engagement: El engagement o compromiso laboral es un sentimiento positivo y satisfactorio hacia el	Vigor	Experimentar un alto nivel de energía y resistencia mental en el trabajo, voluntad de hacer un esfuerzo adicional y resiliencia, especialmente frente a las adversidades (Schaufeli y Bakker 2003).

trabajo. Se caracteriza por la energía, la dedicación y la absorción. La energía se refiere a la disposición de invertir esfuerzo en el trabajo, la dedicación implica un alto grado de implicación emocional, y la absorción se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo. (Schaufeli y Bakker 2003).	Dedicación	Trabajar con entusiasmo, con el sentido de que el trabajo de uno es importante, enorgulleciéndose de poder hacer el trabajo, siendo entusiasta y aceptando los desafíos (Schaufeli y Bakker 2003).
	Absorción	Sensación de plena concentración e implicación en el trabajo acompañada de un paso antinatural del tiempo y dificultad para dejar de trabajar (Schaufeli y Bakker 2003).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario del engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023”. adaptado por Polo Gamboa, Amado Julio (basado en Schaufeli y Bakker) para la variable engagement en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento de la variable Engagement:

- Primera dimensión: Vigor
- Objetivo: Identificar el nivel de engagement.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	
	Tengo fortaleza y vitalidad en la ejecución de mis tareas laborales.	4	4	4	
Nivel de ánimo	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación
- Objetivo: Identificar el nivel de engagement.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	
Nivel de inspiración	Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
	Mi trabajo es retador.	4	4	4	
Nivel de orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	
	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción
- Objetivo: Identificar el nivel de engagement.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	
Nivel de disfrute	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	4	4	4	
	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	
	Me involucro en mi trabajo, dejándome llevar por las responsabilidades y desafíos que implica.	4	4	4	



Firma del evaluador
Nombre: Dr. Joward Martín Ipanaqué Costilla
DNI: 18018621

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del juez

Nombre del juez:	BOCANEGRA CRUZADO MAXIMO ANTONIO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACION Y MARKETING		
Institución donde labora:	UCV- UTP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario del clima laboral.
Autores:	Basado en Litwin y Stringer.
Procedencia:	-
Administración:	Individual
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Tiempo de aplicación:	20 - 30 min
Significación:	<p>Medir el clima laboral que tiene 9 dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Estructura (ítems del 1 al 3) 2) Responsabilidad (ítems del 4 al 6) 3) Recompensa (ítems del 7 al 8) 4) Desafío (ítems del 9 al 10) 5) Relación (ítems del 11 al 12) 6) Cooperación (ítems del 13 al 14) 7) Estándares (ítems del 15 al 16) 8) Conflictos (ítems del 17 al 18) 9) Identidad (ítems del 19 al 20).

4. Soporte Técnico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Clima laboral: se refiere al contexto de trabajo, este se compone de un conjunto de elementos	Estructura	Se trata de las normas y políticas existentes dentro de una organización (Litwin y Stringer, 1968).
	Responsabilidad (empowerment)	Se basa en la autonomía con la que cuentan los colaboradores para poder desarrollar las actividades de la organización (Litwin y Stringer, 1968).

tangibles e intangibles que están presentes de manera relativamente estable en una organización y que tienen un impacto en las actitudes, la motivación y el comportamiento de sus integrantes (Bordas, 2016).	Recompensa	Es la equidad en la remuneración cuando el trabajo se ha realizado de manera satisfactoria (Litwin y Stringer, 1968).
	Desafío	Es el control que poseen los trabajadores al realizar su trabajo y el proceso del mismo, junto con las incertidumbres y riesgos que conllevan (Litwin y Stringer, 1968).
	Relaciones	Es un componente central de la percepción del clima ya sea entre compañeros de trabajo o entre los trabajadores y sus jefes (Litwin y Stringer, 1968).
	Cooperación	Se basa en la voluntad de colaboración entre compañeros de trabajo (Litwin y Stringer, 1968).
	Estándares	Es aquella que se espera en cuanto a la producción de bienes o servicios (Litwin y Stringer, 1968).
	Conflictos	Trata del grado de aceptación que tienen los miembros de una organización en cuanto a las discrepancias (Litwin y Stringer, 1968).
	Identidad	La gratificación que genera la sincronía entre las metas individuales y las metas de la organización (Litwin y Stringer, 1968).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario del clima laboral en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023”. adaptado por Polo Gamboa, Amado Julio (basado en Litwin y Stringer) para la variable clima laboral en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento de la variable clima laboral:

- Primera dimensión: Estructura
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la cantidad de reglas y procedimientos en el trabajo.	En mi trabajo, siento que hay muchas reglas y procedimientos que debo seguir.	4	4	4	
Percepción del énfasis en la burocracia versus un ambiente de trabajo libre e informal.	Encuentro obstáculos burocráticos en mi trabajo diario.	4	4	4	
	La organización pone un fuerte énfasis en la burocracia en lugar de fomentar un ambiente de trabajo libre e informal.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad (empowerment)
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo	Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.	4	4	4	

Percepción de supervisión de tipo general en lugar de supervisión estrecha.	Siento que la supervisión que recibo es muy general y no detallada.	4	4	4	
	Me siento como mi propio jefe en lo que respecta a mi trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la adecuación de las recompensas por el trabajo bien hecho.	Las recompensas que recibo por mi trabajo bien hecho son adecuadas.	4	4	4	
Percepción del uso de premios en lugar de castigos.	La empresa reconoce y premia el trabajo bien hecho más que la sanción por el trabajo mal hecho.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desafío
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de los desafíos en el trabajo.	Mi trabajo me plantea desafíos interesantes.	4	4	4	
Percepción de la promoción de la aceptación de riesgos calculados.	La empresa promueve la disposición a asumir riesgos calculados para lograr las metas.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Relaciones
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del ambiente de trabajo agradable.	Experimento un ambiente de trabajo agradable.	4	4	4	

Percepción de las relaciones sociales positivas con compañeros y superiores.	Tengo buenas relaciones sociales tanto con mis compañeros como con mis superiores.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Sexta dimensión: Cooperación
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del espíritu de ayuda por parte de directivos y otros empleados.	Siento que existe un espíritu de ayuda por parte de los directivos y otros empleados.	4	4	4	
Percepción del énfasis en el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.	La empresa fomenta el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.	4	4	4	

- Séptima dimensión: Estándares
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del énfasis de la organización en las normas de rendimiento.	Siento que la organización pone un fuerte énfasis en las normas de rendimiento.	4	4	4	
Percepción de la claridad de los estándares de rendimiento.	Tengo claro los estándares de rendimiento en mi trabajo.	4	4	4	

- Octava dimensión: Conflictos
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del grado de aceptación de opiniones discrepantes.	Tanto compañeros como superiores en la empresa están dispuestos a	4	4	4	

	aceptar opiniones diferentes.				
Percepción de la disposición para abordar y resolver problemas de manera oportuna.	Se abordan y resuelven los problemas tan pronto como surgen.	4	4	4	

- Novena dimensión: Identidad
- Objetivo: Identificar el nivel de clima laboral.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la pertenencia a la organización y la sensación de ser valioso en el grupo de trabajo.	Me siento parte de la organización y valioso dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Percepción de compartir objetivos personales con los de la organización.	Siento que comparto los objetivos personales con los objetivos de la organización.	4	4	4	



Mg. Antonio Bocanegra Cruzado
ADMINISTRADOR
CLAF 08399

Firma del evaluador
Nombre: BOCANEGRA CRUZADO MAXIMO
DNI: 18011299

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del juez

Nombre del juez:	BOCANEGRA CRUZADO MAXIMO ANTONIO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACION Y MARKETING		
Institución donde labora:	UCV- UTP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario del engagement
Autores:	Basado en Schaufeli y Bakker (2003) - Utrecht Work Engagement Survey (UWES – 15)
Procedencia:	-
Administración:	Individual
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Tiempo de aplicación:	15 - 30 min
Significación:	Medir el engagement que tiene 3 dimensiones: 1) Vigor (ítems del 1 al 5) 2) Dedicación (ítems del 6 al 10) 3) Absorción (ítems del 11 al 15).

4. Soporte Técnico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Engagement: El engagement o compromiso laboral es un sentimiento positivo y satisfactorio hacia el trabajo. Se caracteriza por la energía, la dedicación y la absorción. La energía se refiere a la disposición de invertir esfuerzo en el trabajo, la dedicación implica un alto grado de	Vigor	Experimentar un alto nivel de energía y resistencia mental en el trabajo, voluntad de hacer un esfuerzo adicional y resiliencia, especialmente frente a las adversidades (Schaufeli y Bakker 2003).
	Dedicación	Trabajar con entusiasmo, con el sentido de que el trabajo de uno es importante, enorgulleciéndose de poder hacer el trabajo, siendo entusiasta y aceptando los desafíos (Schaufeli y Bakker 2003).
	Absorción	Sensación de plena concentración e implicación en el trabajo acompañada de un paso antinatural del tiempo

implicación emocional, y la absorción se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo. (Schaufeli y Bakker 2003).		y dificultad para dejar de trabajar (Schaufeli y Bakker 2003).
--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario del engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo, 2023”. adaptado por Polo Gamboa, Amado Julio (basado en Schaufeli y Bakker) para la variable engagement en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento de la variable Engagement:

- Primera dimensión: Vigor
- Objetivo: Identificar el nivel de engagement.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	
	Tengo fortaleza y vitalidad en la ejecución de mis tareas laborales.	4	4	4	
Nivel de ánimo	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación
- Objetivo: Identificar el nivel de engagement.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	
Nivel de inspiración	Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
	Mi trabajo es retador.	4	4	4	
Nivel de orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	
	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción
- Objetivo: Identificar el nivel de engagement.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	
Nivel de disfrute	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	4	4	4	
	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	
	Me involucro en mi trabajo, dejándome llevar por las responsabilidades y desafíos que implica.	4	4	4	



Mg. Antonio Bocanegra Cruzado
ADMINISTRADOR
CLAF 08399

Firma del evaluador
Nombre: **BOCANEGRA CRUZADO MAXIMO**
DNI: **18011299**

Anexo 5. Aplicación de la encuesta



Anexo 6. Consentimiento informado de la investigación

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Clima laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023**

Investigador: Polo Gamboa Amado Julio

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa de calzado.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta investigación aborda la relación entre el clima laboral y el engagement en una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023. La relevancia teórica radica en su contribución a un sector poco explorado. A nivel práctico, la empresa obtendrá datos cruciales para mejorar la satisfacción y retención del personal.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá información a través de algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de calzado en El Porvenir, Trujillo 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado entre 20 y 30 minutos y se realizará en las instalaciones de la empresa de calzado. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Polo Gamboa Amado Julio, email: ajpolo@ucvvirtual.edu.pe y la docente asesora Barrera Correa Angie Carol email: abarrerac@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: _____

Fecha y hora: _____ Firma _____

Anexo 7. Procesamiento en Microsoft Excel 2019

Amado para SPSS ultimo - Excel

Herramientas de tabla

Inicio | Pestaña creada | Insertar | Disposición de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Programador | Ayuda | Power Pivot | Diseño | ¿Qué desea hacer? | Compartir

Calibri 10 | Fuente | Ajustar texto | General | Formato condicional | Dar formato como tabla | Estilos de celda | Insertar | Eliminar | Formato | Celdas | Ordenar y filtrar | Buscar y seleccionar | Edición

Portapapeles | Pegar | Fuente | Alineación | Combinar y centrar | Número

AE17 | 3

	Clima Laboral															Engagement																			
	Y1P1	Y1P2	Y1P3	Y1P4	Y1P5	Y1P6	Y1P7	Y1P8	Y1P9	Y1P10	Y1P11	Y1P12	Y1P13	Y1P14	Y1P15	Y2P1	Y2P2	Y2P3	Y2P4	Y2P5	Y2P6	Y2P7	Y2P8	Y2P9	Y2P10	Y2P11	Y2P12	Y2P13	Y2P14	Y2P15					
1																																			
2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3				
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4				
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
5	3	4	5	3	4	2	4	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	4	1			
6	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
7	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	1	2	2	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3			
8	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5			
9	3	3	5	5	4	5	4	2	2	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4			
10	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3			
11	4	4	5	5	3	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	3	4	2	4	2	4	3	5			
12	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	1	2	3	1	5	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3			
13	1	3	5	4	3	5	5	5	3	5	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	1	5	3	4	4	4	3			
14	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	2	2	3	4	3	3			
15	4	3	4	2	2	3	3	1	3	1	3	4	4	3	2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	2		
16	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	1	3	2	2	3	4	5	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3		
17	3	4	5	5	4	3	5	2	3	3	4	4	4	1	2	5	1	1	1	1	4	4	1	2	3	3	3	1	3	1	4	3	3		
18	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	5	1	1		
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
20	4	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	4	2	1	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5		
21	3	3	2	2	4	4	1	1	3	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2		
22	4	5	5	5	4	5	3	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	2	5	4	4	4	3	4	3	3	3		
23	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	1	4	3	4	4	2	2		
24	2	3	2	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	1	1	3	2	2	2	5	3	3		
25	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3		
26	4	4	5	5	4	4	4	1	4	1	4	4	4	2	1	1	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	
27	2	1	5	4	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2		
28	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4		
29	3	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	2	
30	1	4	5	5	4	4	5	1	1	5	4	4	4	5	3	1	5	1	3	4	3	5	2	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4		
31	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5		
32	5	2	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4		
33	3	4	2	2	3	4	5	2	3	1	4	4	3	2	3	2	2	2	4	4	5	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3		
34	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4		
35	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	1	2	3	3	3		
36	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	2	3	5	5	5	2	4	5	4		
37	3	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	2	4	4	4	5	4		
38	4	4	4	5	5	1	1	1	3	2	4	5	4	5	5	3	4	2	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
39	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	
40	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
41	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	1	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
42	4	4	5	5	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
45	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	5	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
46	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	4	1	4	1	
47	4	4	3	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	3	4	1	2	3	3	5	5	3	5	3		
48	3	4	5	4	4	5	2	4	4	3	5	5	4	4	2	3	2	3	5	4	5	5	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	
49	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	5	3	2	5	
50	4	5	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4
53	5	5	5	5	4	5	1	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	1	5	5	1	3	2	4	5	3	5	4	5	4	2	5	5	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2
55	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	2	4	5	4	5	4	3	5	3	5	3
56	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	5	5	4	5	4																												

Anexo 8. Procesamiento en SPSS versión 25

Final clima laboral y engagement - Amado Polo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1P1	Númérico	12	0	1 En mi trabajo...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V1P2	Númérico	12	0	2 Encuentro ob...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V1P3	Númérico	12	0	3 La organizaci...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V1P4	Númérico	12	0	4 Tengo autono...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V1P5	Númérico	12	0	5 Siento que la ...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V1P6	Númérico	12	0	6 Me siento co...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V1P7	Númérico	12	0	7 Las recompe...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V1P8	Númérico	12	0	8 La empresa r...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V1P9	Númérico	12	0	9 Mi trabajo me...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	V1P10	Númérico	12	0	10 La empresa ...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1P11	Númérico	12	0	11 Experimento...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V1P12	Númérico	12	0	12 Tengo buen...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V1P13	Númérico	12	0	13 Siento que e...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V1P14	Númérico	12	0	14 La empresa ...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V1P15	Númérico	12	0	15 Siento que l...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V1P16	Númérico	12	0	16 Tengo claro ...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V1P17	Númérico	12	0	17 Tanto comp...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V1P18	Númérico	12	0	18 Se abordan ...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V1P19	Númérico	12	0	19 Me siento p...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V1P20	Númérico	12	0	20 Siento que c...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V2P1	Númérico	12	0	En mi trabajo ...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V2P2	Númérico	12	0	Tengo fortaleza...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V2P3	Númérico	12	0	Cuando me lev...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V2P4	Númérico	12	0	Puedo continua...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
25	V2P5	Númérico	12	0	Soy muy persis...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
26	V2P6	Númérico	12	0	Estoy entusias...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V2P7	Númérico	12	0	Mi trabajo me i...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V2P8	Númérico	12	0	Mi trabajo es re...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V2P9	Númérico	12	0	Estoy orgulloso...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V2P10	Númérico	12	0	Mi trabajo está ...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
31	V2P11	Númérico	12	0	El tiempo vuela...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
32	V2P12	Númérico	12	0	Cuando estoy t...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
33	V2P13	Númérico	12	0	Soy feliz cuand...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
34	V2P14	Númérico	12	0	Estoy inmerso ...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
35	V2P15	Númérico	12	0	Me involucro en...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
36	V1_ClimaLa...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
37	V2_Engage...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
38	V1_ClimaLa...	Númérico	5	0	V1_ClimaLabor...	{1, Nivel baj...	Ninguno	25	Derecha	Ordinal	Entrada
39	V2_Engage...	Númérico	5	0	V2_Engageme...	{1, Nivel baj...	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada
40	D1_Vigor	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
41	D2_Dedicac...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada
42	D3_Absorción	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada

1

Vista de datos **Vista de variables**

Anexo 9. Fiabilidad del instrumento Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1 En mi trabajo, siento que hay muchas reglas y procedimientos que debo seguir.	65,78	127,672	,315	,881
2 Encuentro obstáculos burocráticos en mi trabajo diario.	65,62	124,522	,436	,877
3 La organización pone un fuerte énfasis en la burocracia en lugar de fomentar un ambiente de trabajo libre e informal.	65,25	125,782	,386	,878
4 Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.	65,31	121,498	,553	,873
5 Siento que la supervisión que recibo es muy general y no detallada.	65,52	124,691	,586	,873
6 Me siento como mi propio jefe en lo que respecta a mi trabajo.	65,49	126,160	,402	,878
7 Las recompensas que recibo por mi trabajo bien hecho son adecuadas.	65,43	123,780	,435	,877
8 La empresa reconoce y premia el trabajo bien hecho más que la sanción por el trabajo mal hecho.	66,51	123,285	,400	,879
9 Mi trabajo me plantea desafíos interesantes.	65,85	125,632	,388	,878
10 La empresa promueve la disposición a asumir riesgos calculados para lograr las metas.	66,11	119,629	,531	,874
11 Experimento un ambiente de trabajo agradable.	65,51	124,379	,591	,873
12 Tengo buenas relaciones sociales tanto con mis compañeros como con mis superiores.	65,23	123,618	,674	,871
13 Siento que existe un espíritu de ayuda por parte de los directivos y otros empleados.	65,63	122,987	,621	,872
14 La empresa fomenta el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.	65,92	121,760	,534	,874
15 Siento que la organización pone un fuerte énfasis en las normas de rendimiento.	65,98	120,265	,465	,877
16 Tengo claro los estándares de rendimiento en mi trabajo.	66,29	119,898	,592	,871
17 Tanto compañeros como superiores en la empresa están dispuestos a aceptar opiniones diferentes.	65,88	121,391	,600	,872
18 Se abordan y resuelven los problemas tan pronto como surgen.	66,20	125,819	,356	,880
19 Me siento parte de la organización y valioso dentro del grupo de trabajo.	65,80	121,787	,548	,873
20 Siento que comparto los objetivos personales con los objetivos de la organización.	65,78	124,234	,542	,874

Anexo 10. Fiabilidad del instrumento Engagement

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1 En mi trabajo me siento lleno de energía.	48,68	43,191	,533	,789
2 Tengo fortaleza y vitalidad en la ejecución de mis tareas laborales.	48,80	41,756	,605	,783
3 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	49,34	46,071	,337	,804
4 Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	48,88	43,297	,618	,784
5 Soy muy persistente en mi trabajo.	49,46	47,502	,211	,813
6 Estoy entusiasmado con mi trabajo.	49,25	46,876	,228	,813
7 Mi trabajo me inspira.	48,74	42,227	,577	,785
8 Mi trabajo es retador.	49,03	41,249	,730	,774
9 Estoy orgulloso del trabajo que hago.	48,75	40,470	,634	,779
10 Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	48,23	47,774	,261	,808
11 El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	49,05	41,513	,631	,781
12 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	48,28	48,985	,161	,813
13 Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	48,48	48,660	,186	,812
14 Estoy inmerso en mi trabajo.	48,26	48,759	,164	,813
15 Me involucro en mi trabajo, dejándome llevar por las responsabilidades y desafíos que implica.	48,45	47,688	,281	,807

Anexo 11: Análisis complementarios

Detalle de las respuestas de la variable clima laboral

Nro.	Descripción del ítem	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
1	En mi trabajo, siento que hay muchas reglas y procedimientos que debo seguir.	3	4,6%	7	10,8%	23	35,4%	23	35,4%	9	13,8%
2	Encuentro obstáculos burocráticos en mi trabajo diario.	4	6,2%	5	7,7%	15	23,1%	30	46,2%	11	16,9%
3	La organización pone un fuerte énfasis en la burocracia en lugar de fomentar un ambiente de trabajo libre e informal.	1	1,5%	6	9,2%	12	18,5%	21	32,3%	25	38,5%
4	Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.	1	1,5%	8	12,3%	11	16,9%	21	32,3%	24	36,9%
5	Siento que la supervisión que recibo es muy general y no detallada.	1	1,5%	3	4,6%	19	29,2%	34	52,3%	8	12,3%
6	Me siento como mi propio jefe en lo que respecta a mi trabajo.	2	3,1%	2	3,1%	24	36,9%	21	32,3%	16	24,6%
7	Las recompensas que recibo por mi trabajo bien hecho son adecuadas.	3	4,6%	5	7,7%	16	24,6%	20	30,8%	21	32,3%
8	La empresa reconoce y premia el trabajo bien hecho más que la sanción por el trabajo mal hecho.	11	16,9%	21	32,3%	17	26,2%	8	12,3%	8	12,3%
9	Mi trabajo me plantea desafíos interesantes.	4	6,2%	8	12,3%	21	32,3%	24	36,9%	8	12,3%
10	La empresa promueve la disposición a asumir riesgos calculados para lograr las metas.	8	12,3%	12	18,5%	22	33,8%	11	16,9%	12	18,5%
11	Experimento un ambiente de trabajo agradable.	0	0,0%	5	7,7%	19	29,2%	31	47,7%	10	15,4%
12	Tengo buenas relaciones sociales tanto con mis compañeros como con mis superiores.	1	1,5%	1	1,5%	11	16,9%	37	56,9%	15	23,1%
13	Siento que existe un espíritu de ayuda por parte de los directivos y otros empleados.	1	1,5%	7	10,8%	17	26,2%	33	50,8%	7	10,8%
14	La empresa fomenta el apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores.	4	6,2%	12	18,5%	18	27,7%	23	35,4%	8	12,3%
15	Siento que la organización pone un fuerte énfasis en las normas de rendimiento.	9	13,8%	11	16,9%	16	24,6%	14	21,5%	15	23,1%
16	Tengo claro los estándares de rendimiento en mi trabajo.	8	12,3%	18	27,7%	12	18,5%	25	38,5%	2	3,1%
17	Tanto compañeros como superiores en la empresa están dispuestos a aceptar opiniones diferentes.	3	4,6%	11	16,9%	18	27,7%	27	41,5%	6	9,2%
18	Se abordan y resuelven los problemas tan pronto como surgen.	8	12,3%	10	15,4%	25	38,5%	17	26,2%	5	7,7%
19	Me siento parte de la organización y valioso dentro del grupo de trabajo.	4	6,2%	6	9,2%	25	38,5%	19	29,2%	11	16,9%
20	Siento que comparto los objetivos personales con los objetivos de la organización.	2	3,1%	6	9,2%	25	38,5%	26	40,0%	6	9,2%

Detalle de las respuestas de la variable engagement

Nro.	Descripción del ítem	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	2	3,1%	6	9,2%	20	30,8%	26	40,0%	11	16,9%
2	Tengo fortaleza y vitalidad en la ejecución de mis tareas laborales.	3	4,6%	6	9,2%	26	40,0%	18	27,7%	12	18,5%
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	5	7,7%	12	18,5%	33	50,8%	13	20,0%	2	3,1%
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	1	1,5%	8	12,3%	26	40,0%	25	38,5%	5	7,7%
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	6,2%	22	33,8%	23	35,4%	15	23,1%	1	1,5%
6	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	5	7,7%	16	24,6%	18	27,7%	25	38,5%	1	1,5%
7	Mi trabajo me inspira.	3	4,6%	7	10,8%	18	27,7%	27	41,5%	10	15,4%
8	Mi trabajo es retador.	5	7,7%	5	7,7%	28	43,1%	24	36,9%	3	4,6%
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	6	9,2%	6	9,2%	12	18,5%	31	47,7%	10	15,4%
10	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	0	0,0%	2	3,1%	11	16,9%	35	53,8%	17	26,2%
11	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	6,2%	10	15,4%	26	40,0%	18	27,7%	7	10,8%
12	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	0,0%	0	0,0%	16	24,6%	34	52,3%	15	23,1%
13	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	0	0,0%	1	1,5%	22	33,8%	32	49,2%	10	15,4%
14	Estoy inmerso en mi trabajo.	0	0,0%	1	1,5%	15	23,1%	32	49,2%	17	26,2%
15	Me involucro en mi trabajo, dejándome llevar por las responsabilidades y desafíos que implica.	0	0,0%	2	3,1%	18	27,7%	35	53,8%	10	15,4%