



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en
trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Alva Valverde, Luz Veronica (orcid.org/0000-0001-8995-0130)

Calero Romero, Gabriel (orcid.org/0000-0003-1479-1301)

ASESORA:

Dra. Calizaya Vera, Jessica Martha (orcid.org/000-0003-2448-3759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Veronica: Este proyecto va dedicado a mi hermana que lucha cada día por seguir adelante y que a pesar de las adversidades me enseñó a ser más fuerte y no rendirme cuando quiero seguir adelante, agradezco a mi hijo por darme las fuerzas.

Gabriel: El presente estudio está dedicado a mis padres, por apoyarme en toda mi formación profesional, por ser mi soporte y no permitir que me rinda. Y a mi familia por ser mi fuente de motivación e inspiración.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por que día a día nos brindó salud, valentía y coraje para lograr nuestra primera meta, ser psicólogos.

En seguida, queremos agradecer a nuestra asesora, Jessica Martha Calizaya Vera, quién nos brindó todos sus conocimientos para realizar esta investigación de manera profesional y culminar nuestra formación universitaria con éxito.

Finalmente, a la empresa que nos permitió realizar esta investigación en sus instalaciones y a los participantes de este estudio.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALIZAYA VERA JESSICA MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023", cuyos autores son CALERO ROMERO GABRIEL, ALVA VALVERDE LUZ VERONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 29 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALIZAYA VERA JESSICA MARTHA DNI: 09954277 ORCID: 0000-0003-2448-3759	Firmado electrónicamente por: JCALIZAYEVER el 29-12-2023 00:35:10

Código documento Trilce: TRI - 0711936



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CALERO ROMERO GABRIEL, ALVA VALVERDE LUZ VERONICA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
GABRIEL CALERO ROMERO DNI: 71563596 ORCID: 0000-0003-1479-1301	Firmado electrónicamente por: CALERORO el 29-12- 2023 09:12:48
LUZ VERONICA ALVA VALVERDE DNI: 70789777 ORCID: 0000-0001-8995-0130	Firmado electrónicamente por: LALVAVA3 el 29-12- 2023 07:18:05

Código documento Trilce: TRI - 0711933

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIA	46
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Frecuencia y porcentaje de los trabajadores	20
Tabla 2	Prueba de normalidad	27
Tabla 3	Modelo estructural del Efecto del apoyo social en el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores	28
Tabla 4	Efecto del apoyo social en el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores	30
Tabla 5	Nivel de apoyo social percibido en trabajadores	31
Tabla 6	Nivel de compromiso laboral en trabajadores	32
Tabla 7	Nivel de satisfacción laboral en trabajadores	33
Tabla 8	Correlación entre las dimensiones de apoyo social al compromiso laboral.	34
Tabla 9	Correlación entre las dimensiones de apoyo social a satisfacción laboral	35
Tabla 10	Variables que moderan el efecto del apoyo social en el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1	
Modelo estructural del Efecto del apoyo social en el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores	29

RESUMEN

Esta investigación tuvo como finalidad: Establecer la relación entre el apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023. A nivel metodológico fue de tipo correlacional, de diseño no experimental. La población fue de 250 sujetos, se aplicó el Cuestionario de apoyo social percibido, UWES – 9, y Escala General de Satisfacción de conformidad. Como resultados, existe un buen ajuste para determinar el efecto del apoyo social en el compromiso y satisfacción laboral (CFI=.991; RMSEA=.066 y SRMR=.022); también, el apoyo social presenta un efecto significativo y moderado frente al compromiso ($p < .001$; $\beta = .48$) y satisfacción laboral ($p < .001$; $\beta = .493$). El 78% de trabajadores presentó un nivel alto de apoyo social percibido, el 66% obtuvo un nivel bueno de compromiso, y un 63,6% obtuvo buen nivel de satisfacción laboral. Se evidenció una relación moderada de personas relevantes y amigos con el compromiso ($\rho = .510$ y $\rho = .477$) y una relación moderada en personas relevantes y familia con satisfacción ($\rho = .500$ y $\rho = .426$). Solo el estado civil muestra una moderación significativa en la satisfacción ($p = .013$). Se concluye que, el apoyo social percibido si afecta al compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de manera positiva y moderada.

Palabras clave: Apoyo social, percepción, agrícolas, compromiso, satisfacción, social.

ABSTRACT

The purpose of this research was: To establish the relationship between perceived social support, commitment and job satisfaction in workers of an agricultural company in Lima, provinces, 2023. At a methodological level, it was correlational, with a non-experimental design. The population was 250 subjects, the Perceived Social Support Questionnaire, UWES – 9, and the General Satisfaction Scale of conformity were applied. As results, there is a good fit to determine the effect of social support on commitment and job satisfaction (CFI=.991; RMSEA=.066 and SRMR=.022); Also, social support presents a significant and moderate effect compared to commitment ($p<.001$; $\beta=.48$) and job satisfaction ($p<.001$; $\beta=.493$). 78% of the workers presented a high level of perceived social support, 66% obtained a good level of commitment, and 63.6% obtained a good level of job satisfaction. A moderate relationship is evident between relevant people and friends with commitment ($\rho=.510$ and $\rho=.477$) and a moderate relationship between relevant people and family with satisfaction ($\rho=.500$ and $\rho=.426$). Only marital status shows a significant moderation in satisfaction ($p=.013$). It is concluded that perceived social support does affect commitment and job satisfaction in workers of an agricultural company in a positive and moderate way.

Keywords: Social support, perception, agricultural, commitment, satisfaction, social.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las organizaciones se han centrado en descubrir nuevas maneras de cómo hacer sentir cómodo emocional y físicamente a sus trabajadores, con el fin de que puedan cooperar entre sí para alcanzar objetivos y metas importantes; y es que según Reig-Botella (2022) las empresas hoy en día buscan tener un sistema que pueda acoger mejor a los trabajadores para que perciba un mejor sistema de soporte como colaborador y sentirse cómodo entre sus compañeros, es decir personal que piense que su trabajo es un ambiente cómodo, sensible, en donde pueda desarrollar no solo su parte laboral si no también su talento como trabajador (Widhy et al., 2022)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) informa que en la actualidad hay un exceso de horas de trabajo en el promedio de los trabajadores, especialmente en Asia y América Latina, donde se superan las 40 horas semanales. A nivel nacional, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), en Lima se registra una carga laboral excesiva, con los trabajadores laborando más de 13 horas al día, lo que equivale a alrededor de 65 a 70 horas semanales, superando el límite permitido de 48 horas de trabajo semanal.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) expuso que, en América latina, existe una alta incidencia de contaminación química que afecta a los trabajadores agrícolas, violentando el derecho de salud en estos colaboradores, esto se respalda con lo aportado por Zúñiga-Venegas et al. (2022) en Chile, que revela que el 50% de los trabajadores agrícolas en el país presentan niveles significativos de contaminación química, siendo uno de los más altos en la región. Es necesario saber que esta parte del mundo representa casi el 15% de la producción agrícola mundial.

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019), todo centro laboral puede tener cambios importantes, ya sea por factores de mejora, así como la capacitación o aprendizaje necesario a los trabajadores, lo que podría interrumpir la dinámica laboral natural de la empresa, dentro de esta misma línea según el Graet Place to Word (2020), en Europa se concentran el 82% de empresas que poseen mejores condiciones laborales,

siendo que de estas el 62% presentan condiciones no apropiadas, y se encuentran en Latinoamérica.

Latinoamérica por su parte, alberga a países enfocados en desarrollar actividades agrícolas, por ejemplo, se estima que de los 55 millones de mexicanos que realizan un trabajo remunerado 5.4 millones están destinados a realizar actividades agrícolas actividades (Gobierno de México, 2021).

Swedwatch (2018), plantea que ya desde el año 2006 fueron presentadas las primeras denuncias en el departamento de Ica y la Libertad en Perú, por parte de asociaciones como Aurora Vivar y la Federación de Mujeres de Ica, exigiendo que las agroexportadoras y agroindustriales dejen de explotar a los obreros, haciéndoles trabajar más de 8 horas diarias, sin goce de vacaciones, pagos por horas extras, pago de remuneraciones completas, así como extorsión y amenaza contra obreros sindicalizados, estos datos enunciados no mejoraron con los años, por otro lado, según Correa y Rojas (2022), actualmente se reporta que el sector más peligroso para quienes defienden los DD.HH es el sector agroindustrial sobrepasando a la minería, pues el uso descontrolado de plaguicidas no autorizados es el doble que hace 10 años, afectando casi al 60% de trabajadores agrícolas (Thomas y Baddipudi, 2022).

Todo lo mencionado con anterioridad, evidencia que los trabajadores agrícolas suelen estar vulnerados por factores tan diversos como jornadas intensas asociadas con un tiempo muy limitado para el cumplimiento de las tareas asignadas (Arifin et al., 2022; 2022; Akbar et al., 2022, Kustiawan et al.), lo cual ocasionaría un desgaste no solo físico si no emocional, agregando a esto que los permisos están limitados a los descuentos y despido (Alamanda et al., 2022; Ampofo et al., 2022; Mohaley, 2022, Pretice, 2022 y Srivastava); por lo que es necesario identificar factores externos a la organización que puedan actuar como soporte ante el desgaste generado. Para Velásquez (2021), estas características ayudarían a que la percepción de apoyo social percibido por los trabajadores sea reducida y exista un nivel bajo de compromiso y satisfacción laboral en los trabajadores, por otro lado, algunos autores explican que, mejorando la percepción de apoyo social, podría mejorar también el rendimiento laboral en estos trabajadores (Bipp, 2022; Oberländer, 2022; Orgambidez et al., 2022 y Shahriari et al., 2022).

Por otro lado, se ha evidenciado un aumento significativo en el sector agrícola, especialmente en la región costera. Sin embargo, este crecimiento también ha traído consigo un incremento en los problemas de salud entre los trabajadores del sector, en ese punto la Organización de Naciones Unidas (ONU), emitió un reporte a nivel mundial sobre el impacto de los pesticidas en la morbilidad de la población mundial, revelando que causan cerca de 200 000 mil muertes al año, y Perú no es ajeno a esta situación pues actualmente no existe regulación o control del estado frente a estas agroexportadoras.

Por otro lado, según la encuesta Agropecuaria realizada INEI (2018), que registra cada 4 años, muestra que los trabajadores agrícolas poseen primaria incompleta (32,3%) y solo un 16% secundaria completa, es decir que hay un gran porcentaje de trabajadores agrícolas a nivel nacional que poseen limitado nivel educativo, lo que afectaría en reclamar sus derechos y conocer sus funciones como personal.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), existe un aproximado de 34,800 incidencias en el trabajo a nivel nacional, debido a mala infraestructura, poca capacitación y malos pagos, sin embargo, es necesario resaltar que una redacción especial por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el cual modifica el art. 1 que señala que todo organismo de trabajo debe asegurar un sistema de protección y seguridad para sus colaboradores, así como el acceso a un asesoramiento técnico y capacitaciones sobre sistemas de incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.

Numerosos estudios han encontrado que el apoyo social en el trabajo está positivamente relacionado con el compromiso y satisfacción laboral (Akinyami et al., 2022; Ampofo y Karetepe, 2022; Li et al. 2022 y Slavkovic et al. 2022), es decir los empleados que perciben un mejor apoyo social en su centro de labores tienden a sentirse más comprometidos y dedicados a su trabajo y organización, así como también a mostrar mayores índices de satisfacción laboral (Araya-Guzmán et al., 2021); además, el apoyo social en el trabajo también puede aumentar la resiliencia de los empleados ante el estrés, experimentando menos presión laboral y como resultado una mejor capacidad para hacer frente a situaciones estresantes, y altos niveles de compromiso y satisfacción (Durán et al., 2021).

Otro aspecto resaltante a tomar en consideración y que afectaría al compromiso y satisfacción laboral, son variables como la edad y estado civil, ya que según Jaime (2020), la acumulación de experiencia y la madurez profesional asociadas con la edad pueden contribuir a un mayor sentido de competencia y eficacia en el trabajo. La estabilidad emocional y personal, particularmente en aquellos con relaciones matrimoniales estables, puede ser un factor clave para manejar el estrés laboral y mantener un enfoque positivo (Uribe, 2021). Por otra parte, Córdova y Paredes (2020), afirma que factores importantes como el sexo y el grado de instrucción podría influir en las competencias de los empleados, pues el impacto de estas variables puede surgir debido a factores socioculturales, pero también a habilidades y estilos de comunicación distintos, es decir, aquellos con un mayor nivel educativo podrían sentirse más capacitados para enfrentar desafíos laborales (González, 2020) y, por lo tanto, experimentar mayores niveles de satisfacción.

Debido a lo mencionado se planteó la interrogante: ¿De qué manera afecta el apoyo social percibido al compromiso y a la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023?

A nivel teórico esta investigación se justificó, pues corroboró que las investigaciones actuales aún ratifican la vigencia de las principales teorías que avalan las variables analizadas, así como minorar las brechas de conocimiento que existe entre ambos factores, así mismo se aportó nuevos conocimientos que mejoren el entendimiento de estas variables.

A nivel práctico, esta investigación pretendió conseguir resultados válidos y confiables para aportar de manera directa a grupos de trabajadores vulnerables en el mismo contexto del estudio, siendo de utilidad para la aplicación en la práctica profesional y con lo cual otras investigaciones podrían utilizar esta información como argumento previo para justificar conocimientos nuevos, estos resultados también sirven para promover talleres o programas enfocados a la realidad encontrada.

También se justifica a nivel metodológico, pues se hizo un estudio en donde se corroboró la relación de las variables presentadas, en trabajadores de una empresa agrícola, por otro lado, también se confirmó que el diseño

metodológico aplicado fue el adecuado para la investigación presentada, por tanto, este estudio también dotó de instrumentos que fueron válidos y confiables.

Por otra parte, respecto en la justificación social, se pretendió aportar nuevas soluciones a las demandas encontradas en el sector agrícola, en donde se identificaron situaciones que vulneran el desarrollo de los trabajadores agrícolas.

También se tuvo como objetivo general: Comprobar de qué manera afecta el apoyo social percibido al compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023. Como objetivos específicos se plantea: 1. Describir el apoyo social percibido en trabajadores; 2. Describir el compromiso laboral; 3. Describir la satisfacción laboral; 4. Determinar la relación entre las dimensiones del apoyo social (amigos, familia, personas relevantes y la variable compromiso laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023; 5. Determinar la relación entre las dimensiones del apoyo social y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023. 6. Analizar si variables sociodemográficas como sexo, edad, estado civil y grado de instrucción moderan la relación entre el apoyo social percibido, el compromiso y la satisfacción laboral.

Se estableció como hipótesis general lo siguiente: El apoyo social percibido si afecta al compromiso y la satisfacción laboral en trabajadores; como hipótesis específicas: H1. Existen altos niveles de apoyo social percibido en trabajadores; H2. Los trabajadores presentarán un nivel de compromiso laboral superior a 40; H3. Mas del 80 por ciento de trabajadores presentaran niveles altos de satisfacción laboral. H4. La dimensión de familia es la que más se relaciona directa y significativamente con las dimensiones del compromiso laboral; H5. La dimensión de amigos es la que más se relaciona directa y significativamente con las dimensiones de satisfacción laboral. H6. La variable sociodemográfica de estado civil es la que modera con más fuerza la relación entre el apoyo social percibido, compromiso y la satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a estudios previos para esta investigación, se tuvo en cuenta a todos los trabajos que estén ligadas con las variables de este estudio para corroborar información e indicadores importantes.

A nivel Nacional, en Lima, Huapaya (2022), en su investigación tuvo como fin determinar la manera en que se relaciona la calidad de vida con la productividad laboral, la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores, en un estudio de tipo no experimental, correlacional, como principales resultados indicó un nivel alto de productividad laboral, a nivel inferencial, evidenció una asociación entre las variables ($r_s=.406$, $p<.001$).

En Tacna, Mamani (2022), en su estudio asocio algunos factores de riesgo psicosocial como la percepción del apoyo social y la satisfacción laboral, en una investigación correlacional, con una muestra aplicada de 103 sujetos. Como resultados se evidenció una relación débil entre las variables estudiadas ($p=.002$, $r=.194$).

En Barranca, Telles (2022), realizó un estudio con la finalidad de asociar el clima social y satisfacción laboral en colaboradores de una municipalidad, el diseño fue no experimental y correlacional. Como resultados se halló que ambas variables poseían una relación significativa y moderada ($r=.575$; $p=.000$), concluyendo que, a mayor clima social, la satisfacción laboral aumentará en trabajadores.

En Lima, Morán y Salas (2021), asociaron factores de la calidad de vida laboral como satisfacción profesional con el compromiso organizacional, en una investigación con 246 colaboradores, en un estudio de tipo no experimental, correlacional. Como resultados demostró una relación entre ambas variables ($r=.467$; $p=.000$, concluyendo que, a mayor satisfacción profesional, el nivel de compromiso laboral aumentará.

Por otra parte, en Surco, Chávez y Linares (2020), asociaron aspectos de relaciones interpersonales con el compromiso laboral del trabajador; en una investigación no experimental, correlacional, donde fueron aplicados dos cuestionarios en una muestra de 30 colaboradores. Como principales resultados se evidenció que la dimensión de factores individuales el cual explica emociones

afectadas por las relaciones interpersonales de familia y amigos respectivamente se asocia con un nivel moderado ($r=.614$; $p=.01$), por lo tanto, se concluye que al mejorar aspectos relacionados con la dinámica social de la calidad de vida en los trabajadores el compromiso laboral tiende a subir.

En Trujillo, Navarro (2019), asocio factores del riesgo psicosocial como el apoyo social y la satisfacción laboral, en una investigación cuantitativa, no experimental correlacional, en una muestra de 45 trabajadores asistenciales. Como resultados se halló una relación baja entre las variables analizadas ($r=.120$; $p=.000$), afirmando que, a mayor apoyo social, se evidenciará un nivel elevado de satisfacción laboral.

A nivel internacional, en Pakistán se tiene a Anjum et al. (2023), el cual tuvo como fin el investigar la relación de la satisfacción laboral, otros factores y el efector moderador del apoyo social. A nivel metodológico fue una investigación de diseño no experimental, en una muestra de 500 trabajadores. Como resultados se evidenciaron una correlación moderada entre la satisfacción laboral y el apoyo social ($r=.61$); así mismo se evidenció que el apoyo social tiene un efecto directo sobre la satisfacción laboral en los trabajadores ($\beta=.11$, $T= 3,23$ y $p=.001$), lo que indicaría que el AS, tiene un efecto moderador y significativo con las variables analizadas.

En Indonesia, Firdaus et al. (2023), realizaron una investigación con el fin de identificar el apoyo social como medida para mejorar la influencia de la demanda laboral en el desempeño de los empleados. La investigación fue no experimental en una muestra de 200 trabajadores, a los cuales se aplicaron un cuestionario válido y confiable. Como resultados se evidenciaron que el apoyo social posee un efecto moderado frente a la variable de desempeño laboral, y otras variables ($\beta=.25$, $p=.001$), indicando que el apoyo social tiene un efecto moderador y significativo frente a las variables de rendimiento laboral, y desgaste profesional.

En España, Caravaca-Sánchez et al. (2022), realizaron un estudio para asociar entre otras variables, el apoyo social, compromiso y satisfacción laboral, en una muestra de 252 trabajadores, en un estudio correlacional, no experimental, se evidenció que el apoyo social percibido sí se relacionaba con

satisfacción personal, ($p=.021$; $r=.951$); mientras que la dimensión de fatiga emocional y baja nivel personal (relacionadas con el compromiso) se asociaban en menor nivel con satisfacción laboral. ($p=.006$; $r=.211$).

En Islandia, Sigursteinsdottir y Karlsdottir (2022), realizaron una investigación para explicar si el apoyo social afectaba a la satisfacción laboral y otros factores. A nivel metodológico fue una investigación de tipo descriptivo – correlacional de diseño no experimental, realizado en una muestra de 8790 empleados, en el cual se aplicó una encuesta denominada QPS Nordic, apoyo de los superiores y satisfacción laboral con 2 y 1 ítems respectivamente. Como resultados se obtuvieron que el 87% de los participantes obtuvieron un nivel de satisfacción con el trabajo, también se identificó que solo un 48% de mujeres percibieron muy a menudo satisfacción laboral, mientras que el 45% de mujeres identificaron que son ayudados más a menudo por sus superiores y compañeros del trabajo. Se identificó también una relación moderada entre la satisfacción y apoyo social ($r=.480$), apoyo de los superiores ($r=.472$) y apoyo de los compañeros de trabajo ($r=.394$). Finalmente se evidenció que el apoyo social es un factor protector contra el acoso sexual y bullying dentro del trabajo ($p<.01$; $b=4.25$; $b=4.23$).

Brasil a Freitas y Carvalho (2022), investigaron la relación de estresores psicosociales y la satisfacción laboral en trabajadores penitenciarios; respecto al diseño se utilizó una investigación predictiva, no experimental con una muestra de 206 participantes. Como resultados se evidenció que el estresor que más se relacionó la SL, fue el apoyo social ($r=-.28$) y aspectos laborales, en donde primó la falta de apoyo entre los colaboradores y jefe ($r=-.44$).

En México, Hinojosa-López (2022), en su estudio para hallar el papel mediador de la satisfacción laboral, entre factores del trabajo como apoyo social y el compromiso laboral, en una metodología cuantitativa, predictiva, no experimental, en una muestra de 234 empleados. Como resultados evidenciaron una asociación moderada entre la satisfacción y compromiso laboral ($r=.554$; $p=.001$), mientras que la satisfacción laboral se relacionó positivamente con la dimensión apoyo social ($r=.777$; $p=.001$), así mismo hubo una relación baja entre dimensión apoyo social y el compromiso ($r=.211$; $p=.05$).

En Brasil, Villavicencio-Ayub et al. (2022), investigaron el nivel de percepción sobre el apoyo como organización que tienen los trabajadores mexicanos y colombianos para identificar factores que predicen el nivel productividad; respecto al diseño, fue multivariado y predictivo en una muestra de 482 personas de ambos países, como resultados halló que la dimensión de apoyo social e interpersonal se asociaban significativa y moderadamente con el compromiso laboral ($r=.558$); se concluye que las acciones que realice la empresa para promover apoyo en sus trabajadores a nivel social e interpersonal, mejorará su bienestar y con eso los niveles de compromiso serán los esperados.

En Ecuador, Arana et al. (2020), en su investigación tuvo como finalidad saber que tanto la percepción del trabajador con el buen trato en su organización mejoraba el compromiso laboral. A nivel metodológico, fue una investigación descriptiva, correlacional, realizada a una muestra de 384 empleados de pequeñas y medianas empresas. Como resultado la relación entre la percepción del trato hacia el colaborador con el compromiso laboral fue significativa ($\rho=.566$). Se concluye que la percepción sobre el trato en las empresas ayuda y mejora el compromiso laboral en los trabajadores.

Respecto a las definiciones y teorías en esta investigación, serán detalladas a continuación; en relación al enfoque etimológico, según Caravaca-Sánchez (2020), indica que los inicios de este concepto puede tener origen en explicar conductas y formación de la personalidad en la pre-infancia es decir, desde que la persona es feto pues esta se produce mediante el desarrollo de las relaciones familiares, amistades, compañeros de estudios, profesionales de atención primaria y compañeros de trabajo; para Álvarez-Cabrera et al. (2020), la conducta de una persona siempre ha sido buscar compañía o proximidad hacia otra cuando siente peligro o riesgo, pues estos comportamientos siempre brindan confianza y bienestar en los sujetos. Para Guzmán y Galaz (2020), la presencia de personas cercanas a nosotros con quien tenemos mucha empatía, reduce el estrés, mejora y ayuda a sobrellevar mejor las dificultades.

En relación a la palabra “apoyo”, posee su origen en el latín vulgar “appodiāre”, que a su vez proviene del latín clásico “ad” (hacia) y “podiāre” (poner el pie); el término “appodiāre” se utilizaba para referirse a la acción de sostener algo con el pie, proporcionar soporte o mantener el equilibrio al colocar el pie en

el suelo, este término evolucionó en diferentes lenguas hasta llegar al español como "apoyo", que se utiliza para explicar la conducta de sostener, ayudar o brindar soporte a algo o alguien (Barragán, 2008).

En relación lo social, deriva del latín "socius", que es compañero o asociado, este término se deriva de la raíz indoeuropea *sekw-, que significa seguir o acompañar; la palabra "social" se refiere a todo lo relacionado con la sociedad, las interacciones humanas y las relaciones entre individuos en un contexto colectivo.

El apoyo social es un concepto que se puede entender desde diferentes perspectivas filosóficas; sin embargo, una manera de abordarlo es a través del enfoque de la ética y la moral, es decir, se comprende como una manifestación de la solidaridad humana, entendida como una de las virtudes fundamentales que permiten la convivencia pacífica y armoniosa de los seres humanos, en este sentido, el apoyo social implica una actitud de ayuda y colaboración con los demás, especialmente en momentos de necesidad o dificultad (Rodas y Moreno, 2001), por otro lado, se convierte en un imperativo moral, ya que implica la responsabilidad de garantizar igualdad de éxito para todas las personas.

Desde un enfoque social, según Guzmán y Salas (2020), se refiere a los vínculos de la persona con los sujetos de su medio ambiente, por otra parte, este se estructura por tres indicadores importantes que son la comunidad, red social y relaciones íntimas; mientras que el componente de apoyo, se definiría por las actividades instrumentales o expresivas que el sujeto posee para mejorar su calidad de vida, afrontar el peligro, o sobrellevar dificultades. Para Rodríguez-Lombana y Chaparro-Díaz (2020) las actividades instrumentales se relacionarían con la información que tenemos de nuestras relaciones sociales mientras que la parte de apoyo expresivo se relacionaría con aspectos emocionales de la persona.

En el aspecto social según su composición de elementos como las redes sociales, comunidad y relaciones íntimas, según Do Nascimento et al. (2021), la primera capa con la que se relacionaría la persona sería la comunidad, la capa intermedia le correspondería a las redes sociales mientras que la capa interna, estaría confeccionado por los amigos, o personas con quienes se comparte

algún parentesco peculiar, incluye también personas de trabajo, socios y compañeros de muchos años; dentro de estas capas la más cambiante para Castiblanco-Montañez et al. (2022), sería el de las redes sociales puesto que los cambios de casa, trabajo, pareja y estudios podría ser un proceso más corto y pasajero, mientras que en la red familiar siempre hay el cambio por una familia nueva o la muerte de algún elemento familiar.

Esta variable se sustenta de la teoría de Festinger (1954), la comparación social, el cual explica sobre las comparaciones que hace el individuo de sí mismo con respecto a los demás, asemejando sus habilidades, puede traerle beneficio como mejorar su autoestima y rendimiento en sus funciones, es decir que mejorará según la relación con el otro sujeto con quien se compara, sin embargo en una realidad de trabajadores agrícolas, existe sobrecargas laborales, no existe un respeto por los derechos de los colaboradores, a lo que hay una conformación de sus sistemas y solo trabajan para satisfacer sus necesidades básicas, teniendo en consecuencia, baja autoestima, bajo nivel de compromiso y satisfacción.

Por otro lado, según la teoría Schachter (1959), psicología de la afiliación, afirma que la persona recurre siempre a su entorno social cuando ve peligro o hay una acción que lo involucre y genere ansiedad, sin embargo, en una realidad del trabajador agrícola, no existen medios suficientes para recibir un apoyo más que familiares que puedan trabajar con este, generando ansiedad, bajo nivel de satisfacción y poco compromiso laboral.

Según los modelos teóricos que conforman esta variable, Cohen (2000), menciona que las relaciones sociales son grandes fuentes de apoyo en donde fortalece al individuo para su integración y pertenencia hacia un grupo, provocando bienestar personal y social.

Respecto a la variable de compromiso laboral, tiene sus raíces en diferentes disciplinas y corrientes de pensamiento, aunque no existe un origen específico y único, se pueden identificar varias influencias que han contribuido a su desarrollo como desde la perspectiva de la psicología organizacional, sociología del trabajo, filosofía y ética laboral y estudios de gestión de liderazgo, es decir el concepto de compromiso laboral es el resultado de una integración

de perspectivas y disciplinas que han estudiado y analizado la relación entre los empleados y su trabajo desde diferentes perspectivas. (Sánchez, 2017).

Esta variable se puede explicar desde un punto filosófico pues el compromiso laboral puede entenderse a través de diferentes enfoques. Uno de ellos es el existencialismo (Amature et al., 2019), que enfatiza la importancia de la libertad y la responsabilidad individual; según esta corriente, comprometerse laboralmente significa asumir la responsabilidad de nuestras elecciones y acciones en el trabajo, reconociendo que nuestra labor tiene un impacto en nosotros mismos y en los demás, por otro lado, desde la ética, el compromiso laboral se vincula con la idea de actuar de acuerdo con principios morales y valores; esto implica cumplir con nuestras obligaciones laborales, tratar a los demás de manera justa y ética, y contribuir al bienestar de la comunidad laboral en general; además, el compromiso laboral puede estar relacionado con la idea de encontrar un propósito o significado en el trabajo, esto se conecta con la filosofía de la realización personal, donde se busca encontrar satisfacción y desarrollo a través de nuestras actividades laborales (Alonso-Castillo et al., 2019).

En relación a la palabra compromiso, posee una etimología del latín "compromissum", que a su vez está compuesto por dos elementos: "com" (junto) y "promissum" (promesa), en la antigua Roma, cuando dos partes llegaban a un acuerdo o pacto, solían hacerlo mediante una promesa mutua y se consideraba un "compromissum", es decir, una promesa conjunta o un acuerdo en común; en la actualidad, la palabra "compromiso" se utiliza para describir una obligación moral, un acuerdo mutuo entre partes o una responsabilidad contraída (Conde, 2011).

Además, la palabra "laboral" proviene de la voz latín "labor", que se explica cómo trabajo, el término se deriva del verbo latino "laborare", que significa trabajar o esforzarse. Por lo tanto, la etimología de la palabra "laboral" está estrechamente relacionada con la noción de trabajo y todas las actividades relacionadas con el ámbito laboral o profesional.

Respecto a las teorías que explicarían el compromiso laboral, sería la fundamentada por Meyer y Allen (1991), según esta teoría los empleados

pueden tener diferentes niveles de compromiso en cada una de ellas, es decir el compromiso laboral se considera importante para la organización como para el colaborador, pues está relacionado con un mayor desempeño, una mayor satisfacción laboral, una mayor retención de talento y una reducción del absentismo y la rotación laboral (Jaros, 2007).

En relación a Schaufeli y Bakker (2002), se determinarán tres niveles o dimensiones importantes en esta investigación que se explican a continuación; vigor, esta dimensión se refiere a la energía, la resiliencia y el entusiasmo que los empleados experimentan en relación con su trabajo, capacidad de invertir un esfuerzo persistente y dedicado en las tareas laborales, los empleados con un alto nivel de vigor se sienten llenos de energía y disfrutan su trabajo, lo que les permite enfrentar desafíos y superar obstáculos de manera eficaz.

Siguiendo la misma línea, la dimensión de dedicación; se refiere al sentimiento de estar profundamente involucrado en el trabajo y experimentar un sentido de significado y orgullo en relación con las tareas laborales. Los empleados con un alto nivel de dedicación muestran un fuerte compromiso y dedicación hacia su trabajo, lo que se traduce en una mayor concentración, entusiasmo y absorción en las tareas laborales, se sienten inspirados y motivados por su trabajo, y lo perciben como algo valioso y significativo en sus vidas.

Finalmente, la dimensión de absorción; se refiere a la capacidad de los empleados para concentrarse y sentirse completamente inmersos en sus tareas laborales, también implica dispersarse en el tiempo debido a la concentración y el flujo de trabajo, es decir los empleados con un alto nivel de absorción encuentran su trabajo absorbente y fascinante, y pueden perderse en él de manera positiva (Schaufeli y Bakker, 2002).

En relación a la satisfacción laboral no es clara la etiología de esta, pues no tiene un origen específico y único, sin embargo se han identificado diversas influencias en su teoría para construir en su desarrollo, por ejemplo Maslow (1940), quien afirma que las personas poseen una serie de necesidades que deben satisfacer en un orden jerárquico, y una vez que se haya logrado necesidades fundamentales, como la alimentación, el refugio y la seguridad,

surge la necesidad de autorrealización; este concepto de satisfacción laboral se ha explorado desde diferentes perspectivas, como las necesidades humanas, los factores motivacionales, las características del trabajo y el bienestar subjetivo.

En esa misma línea la palabra "satisfacción" se origina del latín "satisfactionem", que se desprende del verbo "satisfacere", este verbo está compuesto por dos elementos: "satis" (suficiente) y "facere" (hacer); por lo tanto, "satisfacere" significa "hacer lo suficiente" o "satisfacer", el término se utilizaba para expresar el concepto de cumplir con una obligación o un compromiso de manera suficiente o adecuada. Con el tiempo, su significado se amplió y comenzó a aplicarse también a la sensación de plenitud, contento o gratificación que se experimenta al obtener lo que se desea o al cumplir con las expectativas propias o de otros (Vázquez-Espinosa y López-Suárez, 2022).

La satisfacción laboral desde una perspectiva filosófica, implica encontrar un sentido de realización y plenitud en el trabajo, entonces, se basa en la idea de que el trabajo no debe ser simplemente una actividad necesaria para sobrevivir, sino que puede ser una fuente de autorrealización, contribución y satisfacción personal (Walczak, 2020). Desde la corriente del Aristotelismo, la satisfacción y la felicidad se alcanzan a través de la realización de nuestras potencialidades y virtudes como seres humanos, aplicado al ámbito laboral, esto significa que encontrar satisfacción en el trabajo implica desarrollar nuestras habilidades y talentos únicos, y encontrar un equilibrio entre desafío y competencia (Maldonado y Yusit, 2013). Desde el Existencialismo, autores como Jean-Paul Sartre y Albert Camus, enfatizan la importancia de la libertad y la responsabilidad individual, pues al tomar conciencia de nuestra libertad para elegir cómo enfrentamos y damos sentido a nuestro trabajo, implica asumir la responsabilidad de nuestras elecciones laborales y encontrar significado y propósito en ellas (Ñacata, 2020).

Algunas definiciones sobre satisfacción laboral según Locke (1976), se relaciona al nivel en que las personas poseen actitudes positivas o negativas hacia sus funciones; también Porter y Lawlet (1968), lo definen como un sentimiento general que una persona posee hacia su trabajo, para Steers (1977), es el grado en que las personas encuentran sus labores como gratificando y

significativo, para Weiss(2002) por su parte, afirma que son sentimientos y actitudes de personas con su trabajo, asociados hacia sus valores personales; por último Judge y Locke (1993), afirmaría que es una respuesta emocional y evaluativa de personas hacia su trabajo, reforzadas en una comparación de lo que esperan y lo que obtienen de su trabajo.

En términos de teorías, las principales son la teoría de la higiene y los factores motivacionales, desarrolladas por Herzberg (1959). Estas teorías sostienen que la satisfacción laboral se ve influenciada por dos conjuntos de factores. Por un lado, los factores de higiene, que se refieren a las condiciones del entorno laboral, como el salario, las políticas organizacionales y las relaciones interpersonales.

Existe también un modelo, sustentado por Hackman y Oldham (1976) este modelo afirma cinco características del trabajo que influyen en la satisfacción laboral: habilidades y destrezas, autonomía, retroalimentación, identidad de la tarea y significado de la tarea. Cuando estas características son altas, se promueve la satisfacción y el bienestar laboral.

En relación a las dimensiones de esta variable fueron:

Variedad de habilidades, hace referencia al nivel que requiere el uso y la aplicación de una variedad de habilidades y competencias, también incluye aspectos como la diversidad de tareas y la oportunidad de utilizar diferentes capacidades y conocimientos (Warr et al., 1979).

Identidad de la tarea, se relaciona al nivel que permite a los empleados completar una tarea entera y reconocer el resultado final de su trabajo, implica tener un sentido de contribución y finalización en el trabajo (Hackman y Oldham, 1976).

Significado de la tarea, se relaciona con la percepción del impacto y la importancia del trabajo realizado en la vida de los demás y en la sociedad en general (Hackman y Oldham, 1976).

Autonomía, hace referencia al grado de libertad y autonomía que los colaboradores poseen para tomar decisiones y controlar su propio trabajo (Hackman y Oldham, 1976).

Retroalimentación, se refiere al nivel en el cual los empleados pueden recibir información clara y oportuna sobre su desempeño laboral, es decir puede incluir aspectos sobre la calidad del trabajo, el reconocimiento y la oportunidad de aprender y mejorar (Hackman y Oldham, 1976).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

La investigación fue de tipo básica (CONCYTEC, 2018), o investigación pura, fue un estudio que tuvo como objetivo principal ampliar el conocimiento teórico y generar nuevos descubrimientos en un campo determinado (Hernández y Mendoza, 2023).

3.1.2. Diseño

Contó con diseño no experimental, es decir los investigadores no tuvieron el control directo sobre la manipulación de las variables, o las asignaciones de participantes a grupos; en el diseño no experimental se observó y registró la relación entre variables tal como se presentan de manera natural (Hernández y Mendoza, 2023).

Este estudio a su vez tuvo también un enfoque descriptivo, pues se recopilaron datos o información sobre distintos objetivos, sujetos o fenómenos para explicar aspectos importantes de cada variable en base a la muestra (López-Roldán y Fachelli, 2017).

Finalmente se aplicó un tipo de estudio correlacional, estas recopilaron datos sobre las variables de interés y se analizaron estadísticamente determinando la relación sistemática entre ellas (Bedoya, 2020).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Apoyo social percibido

Definición conceptual: se define como los vínculos de la persona con los sujetos de su medio ambiente como la comunidad, red social y relaciones íntimas (Pérez y Fidalgo, 1995).

Definición operacional: El análisis se basó en la recopilación de información utilizando el Cuestionario de Apoyo Social Percibido desarrollado por Eisenberger et al. (1986) pero validado en España al idioma español por Ruiz et al. (2017). Este instrumento consta de 12 ítems los cuales miden a las

dimensiones de amigos (ítem 3,4,8,11), familia (ítem 6,7,9,12) y personas relevantes (ítem 1,2,5,10), siendo expresados en niveles como bajo, regular y alto. Posee una duración de 10 minutos y la escala es de tipo Likert del 1 al 7.

Indicadores: En relación a este punto se compone de indicadores como apoyo de amigos y confianza (dimensión de amigos); ayuda familiar y apoyo familiar (dimensión de familia), comprensión emocional de personas cercanas, compañía de personas cercanas (dimensión de personas relevantes).

Escala de medición: Fue de tipo Ordinal.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Se define como la dedicación, lealtad y responsabilidad que un empleado muestra hacia su trabajo y hacia la organización para la cual trabaja (Moreno, 2019).

Definición operacional: Para recopilar la información, se empleó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) – 9 de Schaufeli et al. (2006). Este instrumento estuvo compuesto de 9 ítems los cuales miden las dimensiones de vigor (ítem 1, 2, 3), dedicación (ítem 4, 5, 6) y absorción (ítem 7, 8, 9) los cuales son expresados en niveles de bajo, promedio y alto. Posee una duración de 10 minutos y la escala es de tipo Likert de 1 a 7 puntos.

Indicadores: Cada dimensión se conformó por indicadores puntuales como energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo (D. Vigor); activo, seguir laborando por más tiempo (D. dedicación); animado al trabajar, enfrentar desafíos laborales (D. absorción).

Escala de medición: Fue de tipo ordinal.

Variable 3: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Se define como una respuesta emocional y evaluativa de personas hacia su trabajo, reforzadas en una comparación de lo que esperan y lo que obtienen de su trabajo (Judge y Locke, 1993)

Definición operacional: Se determinó por la Escala General de Satisfacción de conformidad realizada por Wall y Warr (1981) y adaptada al español por Pérez y Fidalgo (1995) en España. Este instrumento se conformó por 15 ítems

los cuales midieron las dimensiones de satisfacción extrínseca (ítem 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15) y satisfacción intrínseca (ítem 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14), que son expresados en niveles de bajo, medio y alto. Posee una duración de 10 minutos y la escala es de tipo Likert de 1 a 7 puntos.

Indicadores: Cada dimensión se estableció de indicadores puntuales como, condiciones físicas, salario, horario laboral (D. Satisfacción extrínseca); libertad laboral, reconocimiento, incluir sugerencias (D. Satisfacción intrínseca).

Escala de medición: Ordinal tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Bedoya (2019), se refiere a sujetos que componen características que los investigadores desean para el análisis correspondiente de su investigación.

En esta investigación se trabajó en una empresa agrícola la cual está ubicada en Sayán, Huaura, que viene en funcionamiento desde 1993, y se dedica al cultivo y exportación de frutas, la empresa posee RUC vigente y está empadronada en el registro nacional de proveedores lo que le permite hacer contrataciones con el estado peruano. En relación con las funciones desempeñadas por el trabajador se incluyen la preparación del suelo, siembra y trasplante, mantenimiento de cultivos, cosecha, manejo de postcosecha y apoyo general del fundo, como limpieza de áreas, transporte de materiales entre otros. Finalmente fue considerado para el estudio, la población en su totalidad, siendo 250 trabajadores.

Tabla 1*Frecuencia y porcentaje de los trabajadores*

Género	f	%
Masculino	135	54%
Femenino	115	46%
Total	250	100%

Fuente: Empresa Agrícola.

- **Criterios de inclusión:** En relación a estos criterios hace referencia a los trabajadores de una empresa agrícola, de ambos sexos, mayores a 18 años, pero menores de 65 años, que hayan tenido un tiempo laborando de 3 meses y que no estén dentro de las áreas administrativas, por último, trabajadores que acepten por medio de un consentimiento informado participar de la encuesta.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores que no hayan respondido los tres instrumentos de aplicación; trabajadores que falten a la aplicación de los instrumentos por enfermedad o descanso, trabajadores que lleven menos de 3 meses laborando en la agrícola.

3.3.2. Muestra

Según Ramírez (1997) plantea que hay una existencia en la ejecución censal dentro de un estudio cuando la cantidad total de la población es limitada, con esto refiere a que se considera como muestra a toda la población. Al ser una población limitada, se trabajó con la totalidad de la población, es decir con todos los trabajadores de la empresa que fueron 250 colaboradores.

Dentro de los beneficios de esta muestra es que no se utilizó ningún método para elegir a la muestra representativa, sin embargo se buscó recopilar datos exhaustivos de todos los individuos o elementos que componen la población, por otro lado, también fue necesario indicar que esta aplicación proporciona una visión completa y precisa de la población, pues no hubo margen de error

de muestreo, sin embargo, se pudo evidenciar otro tipo de errores como el de respuesta que pudieron afectar directamente la validez de resultados obtenidos.

3.3.3. Muestreo

Al trabajarse con un muestreo censal no se precisó utilizar un muestreo específico (ya que se trabajó con la totalidad de la población).

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo constituido por trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

En este estudio, se utilizó la técnica de encuesta para recopilar información, donde se aplicaron preguntas previamente establecidas para medir las variables y dimensiones propuestas en toda la población (Ramírez, 2019; López-Roldán y Fachelli, 2017).

Instrumento 1	: Cuestionario de apoyo social percibido
Autores	: Eisenberger et al.
Año	: 1986
Adaptada	: Ruiz et al. (2017)
Administración	: individual -colectiva
Aplicación	: adultos
Duración	: 10 a 15 minutos
Calificación	: Escala tipo Likert del 1 a 7
Ítems	: 12
Dimensiones	: se compone de 3 dimensiones.

En relación a la validez y confiabilidad del instrumento original, fue validado en 361 empleados y 71 docentes de secundaria, respecto a la validez interna se halló que los ítems analizados indicaban cargas mayores a .30, (.50 -

.84), por otro lado, al hallar la confiabilidad de los instrumentos tuvieron cargas altas en su Alfa de Cronbach ($\alpha=.93$), también en la validez convergente evidenció buenos niveles ($r=.28$).

Para la validez y confiabilidad del instrumento adaptado, Ruiz et al. (2017) evidenció niveles de confiabilidad altos para la escala general ($\alpha=0,92$); así mismo las dimensiones mostraron buenos niveles de fiabilidad (Amigos, $\alpha=0,829$; Familia, $\alpha=0,917$; Personas relevantes, $\alpha=0,94$); por otro lado, en cuanto al análisis de los ítems los 12 ítems mostraron cargas dentro de lo esperado ($>.30$).

También se corroboraron las propiedades psicométricas de esta escala con una muestra de 100 sujetos a través de un estudio piloto, al analizar la validez basada en la estructura interna se comprobó la estructura de tres factores por los autores originales, encontrándose buenos valores para los ajustes absolutos ($X^2/gl= 7.7$; $RMSEA=.261$; $SRMR=.072$; $GFI=.993$) e incremental ($CFI=.991$; $TLI=.990$; $NFI=.990$) (Hu y Bentler, 1988), respecto a la confiabilidad se utilizó a través del método de consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach y Omega de McDonald en donde para la escala general se encontró fiabilidad alta ($\alpha=.960$; $\omega=.963$) mientras que para las dimensiones de amigos ($\alpha=.819$; $\omega=.979$), familia ($\alpha=.840$; $\omega=.984$) y personas relevantes ($\alpha=.838$; $\omega=.974$) también se hallaron fiabilidades altas. (Anexo 12).

Instrumento 2	: UWES – 9
Autores	: Schaufeli et al.
Año	: 2006
Administración	: individual -colectiva
Aplicación	: adultos
Duración	: 10 a 15 minutos
Calificación	: Escala tipo Likert del 1 a 7
Ítems	: 12
Dimensiones	: se compone de 3 dimensiones.

En relación a la validez y confiabilidad del instrumento original, se obtuvo valores importantes en su análisis factorial pues se evidenció una estructura tridimensional, con cargas en las correlaciones ítems-test que iban desde .73 hasta .85, por otra parte, también se evidenció una correlación entre las dimensiones mostrando índices entre .80 a .90, respecto a su confiabilidad mostró un alfa de Cronbach de .90 indicando alta fiabilidad.

También se corroboraron las propiedades psicométricas de esta escala con una muestra de 100 sujetos a través de un estudio piloto, al analizar la validez basada en la estructura interna se comprobó la estructura de tres factores por los autores originales, encontrándose buenos valores para los ajustes absolutos ($\chi^2/g.l.= 7.6$; $RMSEA=.002$; $SRMR=.078$; $GFI=.991$) e incremental ($CFI=.999$; $TLI=.999$; $NFI=.987$) (Hu y Bentler, 1988), respecto a la confiabilidad se utilizó a través del método de consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach y Omega de McDonald en donde para la escala general se encontró fiabilidad alta ($\alpha=.880$; $\omega=.902$) mientras que para las dimensiones de vigor ($\alpha=.803$; $\omega=.935$), dedicación ($\alpha=.761$; $\omega=.922$) y absorción ($\alpha=.874$ $\omega=.976$) también se hallaron fiabilidades altas.

Instrumento 3: Escala General de Satisfacción de conformidad

Autores	: Wall y Warr
Año	: 1981
Adaptada	: Pérez y Fidalgo (1995)
Administración	: individual -colectiva
Aplicación	: adultos
Duración	: 10 a 15 minutos
Calificación	: Escala tipo Likert del 1 a 7
Ítems	: 15
Dimensiones	: se compone de 2 dimensiones.

En relación a la validez y confiabilidad del instrumento original, se validó con 590 trabajadores, en donde se evidenciaron cargas importantes en el análisis de ítems siendo mayores a .40, por otro lado, en su validez convergente

se evidencio relaciones con cargas moderadas ($r=.44$), y para el análisis de test retest se evidenció cargas mayores a .69, respecto a la confiabilidad

Para la validez y confiabilidad del instrumento adaptado, Pérez y Fidalgo (1995), en relación a la confiabilidad mostró valores altos pues puntuaron entre .74 y .78, así mismo confirmo una escala bifactorial.

También se corroboraron las propiedades psicométricas de esta escala con una muestra de 100 sujetos a través de un estudio piloto, al analizar la validez basada en la estructura interna se comprobó la estructura de dos factores por los autores originales, encontrándose buenos valores para los ajustes absolutos ($X^2/df= 1.96$; $RMSEA=.098$; $SRMR=.109$; $GFI=.982$) e incremental ($CFI=.989$; $TLI=.987$; $NFI=.977$) (Hu y Bentler, 1988), respecto a la confiabilidad se utilizó a través del método de consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach y Omega de McDonald en donde para la escala general se encontró fiabilidad alta ($\alpha=.976$; $\omega=.978$) mientras que para las dimensiones de satisfacción extrínseca ($\alpha=.873$; $\omega=.994$) y satisfacción intrínseca ($\alpha=.900$; $\omega=.995$) también se hallaron fiabilidades altas.

3.5. Procedimientos

El proceso se inició con la necesidad de establecer una comunicación con los directivos de la institución con el fin de obtener la autorización requerida para la aplicación de los cuestionarios de medición, también se solicitó un permiso para el uso de instrumento en una aplicación piloto con fines de investigación. Una vez que se obtuvo la autorización, se procedió a administrar los cuestionarios a los trabajadores para la ejecución del estudio piloto.

Las respuestas obtenidas fueron registradas en una base de datos utilizando Excel 2019 y posteriormente se realizó un análisis estadístico utilizando programas Libres como JASP y JAMOVI. Este análisis comprendió la presentación de tablas y gráficos, así como la exploración de relaciones y la realización de pruebas de hipótesis. Finalmente, todo lo elaborado en esta investigación fue evidenciado en un informe final.

3.6. Métodos de análisis de datos

Después de recopilar los datos mediante los cuestionarios, se transfirieron todas las respuestas a una base de datos en Excel, para ser analizados mediante el software libres JAMOVI en su versión 2.3.18., en donde se llevó a cabo el procesamiento de los puntajes mediante análisis descriptivos e inferencial. En relación a los resultados para los objetivos descriptivos, se inició analizando los niveles por cada variable, haciendo sumatoria de los totales de cada variable y dimensión para posteriormente ser representando frecuencias, gráficos y tablas cruzadas para aclarar los aspectos de la investigación.

En cuanto a los objetivos correlacionales, se aplicó el análisis inferencial, en donde primero se realizó un examen de normalidad bivariado mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar el coeficiente de correlación más apropiado según la distribución normal obtenida, se utilizó Rho Spearman, cruzando cada una de las variables principales con las dimensiones propuestas según los parámetros de la investigación, aceptando las hipótesis alternas propuestas; abordando y respondiendo así a los objetivos planteados.

Así mismo, a través del mismo programa JAMOVI se utilizó la opción de análisis de moderación y el uso del Path de análisis para comprobar la hipótesis general, es decir, comprobando la manera en que el apoyo social percibido y sus dimensiones afectaban las variables de compromiso y satisfacción laboral, por otro lado, se tuvo en cuenta la moderación de las variables sociodemográficas y la forma en que estas afectaron a las variables principales.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio, se siguieron los principios éticos establecidos en el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, según lo establecido en la resolución del Consejo Universitario N° 0262.2020/UCV. Estos principios éticos incluyen:

Beneficencia: En este estudio, se consideró la protección de la información y derecho a la información sobre los objetivos de la investigación.

No maleficencia: Los datos obtenidos se utilizaron exclusivamente con fines académicos.

Autonomía: Se consideró la dignidad de los participantes y su identidad, proporcionándoles información sobre la investigación, sus objetivos y propósitos.

Justicia: Se mantuvo una equidad entre los participantes, brindando un trato igualitario a todos.

Por otro lado, según el artículo número 84, menciona que una investigación éticamente aceptable se origina desde el acuerdo entre el investigador y el participante teniendo en cuenta un convenio claro y justo, en donde se verifica de manera detallada las responsabilidades de cada uno de ellos. Como investigador se tuvo la obligación de respetar todo lo acordado en dicha investigación (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

Por último, fue necesario que todo participante pueda acceder a un consentimiento informado, pues el uso de este como un proceso ético y legal mediante el cual una persona otorga su aprobación de manera voluntaria, informado y competente para participar en una intervención médica, un estudio de investigación o cualquier otro procedimiento que pueda tener implicaciones para su salud, bienestar o privacidad (Damián-Navarro et al., 2014).

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Apoyo social percibido	.202	250	p<.001
Amigos	.244	250	p<.001
Familia	.162	250	p<.001
Personas relevantes	.200	250	p<.001
Compromiso organizacional	.169	250	p<.001
Vigor	.213	250	p<.001
Dedicación	.219	250	p<.001
Absorción	.144	250	p<.001
Satisfacción laboral	.145	250	p<.001
Satisfacción extrínseca	.147	250	p<.001
Satisfacción intrínseca	.154	250	p<.001

Nota: gl: grados de libertad; p: nivel de significancia.

Según la tabla 2, se evidencia que, para todas las variables mencionadas, el valor p es menor que el nivel de significancia (.05), lo que sugiere que se rechaza la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. Esto puede tener implicaciones en el tipo de análisis estadístico que se puede realizar, ya que muchos métodos asumen que los datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizó pruebas no paramétricas para el estudio de este caso.

Tabla 3

Modelo estructural del Efecto del apoyo social en el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores

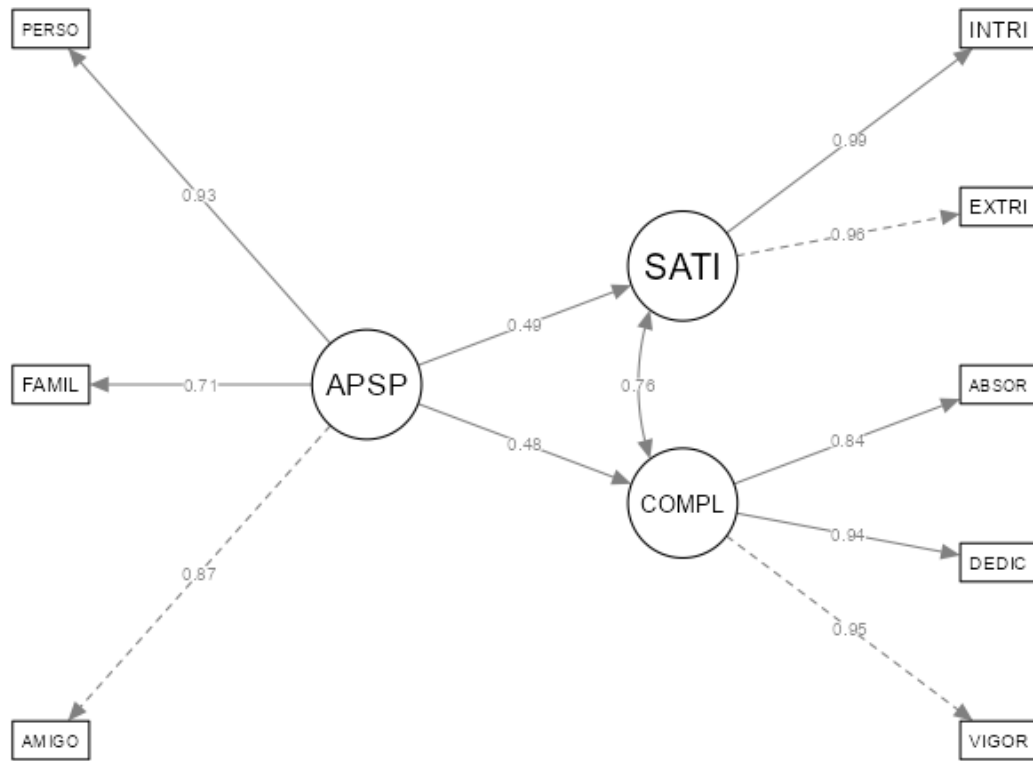
M	X² /gl	SRMR	CFI	GFI	TLI	NFI	IFI	RNI	RMSEA
Modelo	2.0	.022	.991	.996	.985	.982	.991	.991	.066

Nota: X²/gl: Chi-Cuadrado entre grados de libertad; CFI: Índice de bondad de ajuste; GFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker; NFI: Índice de ajuste Normado; IFI: Índice de ajuste incremental; RNI: Índice de no centralidad relativa; RMSEA: Raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación; SRMR: Raíz estandarizada del residuo cuadrático promedio.

En la tabla 3, se puede apreciar que las medidas de ajuste señalan que el modelo sugerido se adapta bien a los datos. Valores cercanos a 1 en índices como CFI, GFI, TLI, NFI, IFI y RNI sugieren un ajuste positivo. Asimismo, tanto el RMSEA como el SRMR, los cuales se espera que sean bajos (<.080), también indican un ajuste satisfactorio. Según las medidas de ajuste observadas, el modelo propuesto representa adecuadamente el impacto del apoyo social en el compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Figura 1

Modelo estructural del Efecto del apoyo social en el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores



Nota: APSP: Apoyo social percibido; SATI: Satisfacción laboral; COMPL: Compromiso laboral; PERSO: Personas; FAMIL: Familia; INTRI: Intrínseca; EXTRI: Extrínseca; ABSOR: Absorción; DEDIC: Dedicación.

Tabla 4*Efecto del apoyo social en el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores*

Dep	Pred	Estimación	SE	95% Confidence Intervals		β	p
				Lower	Upper		
Compromiso laboral	Apoyo social percibido	.405	.0537	.3	.51	.48	< .001
Satisfacción laboral		1.013	.1282	.762	1.264	.493	< .001

Nota: Dep: variables dependientes; Pred: variable predictora; SE: error estándar; β : coeficiente de Beta; p: nivel de significancia

Según la tabla 4, se observa que el apoyo social percibido tiene un efecto positivo y significativo en el compromiso y satisfacción laboral ($p < .001$). Por cada unidad de aumento en el apoyo social percibido, se espera un aumento estimado de 0.405 en el compromiso y de 1.013 en la satisfacción laboral. En relación al intervalo de confianza del 95% para este efecto está entre 0.3 y 0.51 para compromiso y de .762 a 1.264 para satisfacción, sugiriendo que existe confianza en la robustez de este resultado. Por otra parte, el coeficiente de Beta (β), sugiere que el cambio es significativo y moderado en el efecto de apoyo social percibido frente al compromiso ($\beta = .48$) y satisfacción laboral ($\beta = .493$).

Tabla 5*Nivel de apoyo social percibido en trabajadores*

Variable y dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Amigos (D1)	21	8.4%	40	16.0%	189	75.6%	250	100.0%
Familia (D2)	26	10.4%	60	24.0%	164	65.6%	250	100.0%
Personas relevantes (D3)	16	6.4%	40	16.0%	194	77.6%	250	100.0%
Apoyo social percibido	14	5.6%	41	16.4%	195	78.0%	250	100.0%

Según la tabla 5, se identificó que el 78% de trabajadores (f=195) indicaron tener un nivel alto de apoyo social percibido. Al analizar los resultados por dimensiones una mayor valoración fue obtenida en la dimensión D3 (77.6%; f=194), seguida por la dimensión D1 (75.6%; f=189), ambas con un nivel alto, finalmente se obtuvo en la dimensión D2 (65.6%; f=164) con un nivel alto.

Tabla 6*Nivel de compromiso laboral en trabajadores*

Variable y dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Vigor D1	33	13.2%	43	17.2%	174	69.6%	250	100.0%
Dedicación D2	35	14.0%	41	16.4%	174	69.6%	250	100.0%
Absorción D3	46	18.4%	76	30.4%	128	51.2%	250	100.0%
Compromiso Laboral	35	14.0%	49	19.6%	166	66.4%	250	100.0%

Según la tabla 6, se identificó que el 66% de trabajadores (f=166) indicaron tener un nivel bueno de compromiso laboral. Al analizar los resultados por dimensiones una mayor valoración fue obtenida en la dimensión D1 (69.6%; f=174), seguida por la dimensión D2 (69.6%; f=174), finalmente se obtuvo en la dimensión D3 (51.2%; f=128), teniendo en las tres dimensiones como nivel bueno.

Tabla 7*Nivel de satisfacción laboral en trabajadores*

Variable y dimensiones	Insatisfecho		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Satisfacción extrínseca D1	26	10.4%	66	26.4%	158	63.2%	250	100.0%
Satisfacción intrínseca D2	32	12.8%	91	36.4%	127	50.8%	250	100.0%
Satisfacción Laboral	26	10.4%	65	26.0%	159	63.6%	250	100.0%

Según la tabla 7, se identificó que el 63,6% de trabajadores indicaron tener un nivel bueno de satisfacción laboral, mientras que el 26% se ubicó en un nivel regular, también los trabajadores identificaron un nivel bueno para las dimensiones de D1 (63,2%) y D2 (50,8%).

Tabla 8*Correlación entre las dimensiones de apoyo social al compromiso laboral.*

		Compromiso Laboral	
Rho de Spearman	Amigos	Rho	.477
		p	p<.001
		r ²	.227
		n	250
	Familia	Rho	.384
		p	p<.001
		r ²	.147
		n	250
	Personas relevantes	Rho	.510
		p	p<.001
		r ²	.260
		n	250

Nota: Rho: coeficiente de correlación; p: significancia estadística p<05; r²: tamaño del efecto; n: muestra.

En la tabla 8, se observa que existe una relación positiva y de nivel moderado de las dimensiones de personas relevantes y amigos (rho=.510 y rho=.477) con la variable compromiso laboral, sin embargo, una relación positiva y baja con la dimensión familia (rho=.384). También se evidencia una relación significativa ($p<.05$) de acuerdo a los criterios de Gil y Castañeda (2005), por otro lado, se evidenció en todas las dimensiones tamaños de efectos pequeños ($r^2<.261$)

De los coeficientes de correlación hallados en los resultados, según Martínez et al. (2009), afirma que el rango de relación los niveles van de correlación nula (+.01 a +.10), correlación débil (+.10 a +.40); correlación moderada (+.50 a +.75) y muy fuerte o perfecta (>+.75). así

Tabla 9*Correlación entre las dimensiones de apoyo social a satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Amigos	Rho	.365
		p	p<.001
		r ²	.133
		n	250
	Familia	Rho	.426
		p	p<.001
		r ²	.181
		n	250
	Personas relevantes	Rho	.500
		p	p<.001
		r ²	.250
		n	250

Nota: Rho: coeficiente de correlación; p: significancia estadística p<05; r²: tamaño del efecto; n: muestra.

En la tabla 9, se observa que existe una relación positiva y de nivel moderado de las dimensiones de personas relevantes y familia (rho=.500 y rho=.426) y la variable satisfacción laboral. Sin embargo, una relación positiva y baja con la dimensión amigos (rho=.365), de acuerdo a los criterios de Gil y Castañeda (2005), así mismo se evidencia una relación significativa ($p<.05$). por otro lado, se evidenció en todas las dimensiones tamaños de efectos pequeños ($r^2<.251$)

De los coeficientes de correlación hallados en los resultados, según Martínez et al. (2009), afirma que el rango de relación los niveles van de correlación nula (+.01 a +.10), correlación débil (+.10 a +.40); correlación moderada (+.50 a +.75) y muy fuerte o perfecta (>+.75).

Tabla 10

Variables que moderan el efecto del apoyo social en el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores

Modelo		Estimación	Error estándar	Z	p
Sexo*Apoyo social percibido	Compromiso laboral	.0829	.1047	.792	.429
	Satisfacción laboral	-.120	.1666	-.720	.472
Edad*Apoyo social percibido	Compromiso laboral	-.002	.004	-.614	.539
	Satisfacción laboral	-.005	.006	-.890	.374
Estado Civil*Apoyo social percibido	Compromiso laboral	-.042	.032	-1.291	.197
	Satisfacción laboral	-.129	.051	-2.489	.013
Grado de instrucción*Apoyo social percibido	Compromiso laboral	.026	.061	.429	.668
	Satisfacción laboral	-.0797	.1003	-.794	.427

Según la tabla 10, en el caso del modelo que evalúa la interacción entre el sexo y el apoyo social percibido, los coeficientes para el compromiso laboral y la satisfacción laboral son de 0.0829 y -0.120, respectivamente. Sin embargo, los valores de p indican que ninguno de estos efectos es estadísticamente significativo ($p = 0.429$ y $p = 0.472$). En cuanto a la interacción entre la edad y el apoyo social percibido, los coeficientes para el compromiso y la satisfacción laboral son de -0.002 y -0.005, respectivamente. Nuevamente, los valores de p ($p = 0.539$ y $p = 0.374$) indican que estos efectos no son estadísticamente significativos. En el caso de la interacción entre el estado civil y el apoyo social percibido, se observa un coeficiente de -0.042 para el compromiso laboral y de -0.129 para la satisfacción laboral. Sin embargo, solo el efecto sobre la satisfacción laboral es estadísticamente significativo ($p = 0.013$), sugiriendo que

el estado civil podría moderar la relación entre el apoyo social y la satisfacción laboral, pero no el compromiso laboral. Finalmente, para la interacción entre el grado de instrucción y el apoyo social percibido, los coeficientes para el compromiso y la satisfacción laboral son de 0.026 y -0.0797, respectivamente. Ninguno de estos efectos es estadísticamente significativo ($p = 0.668$ y $p = 0.427$), indicando que el grado de instrucción no parece ser un moderador significativo en la relación entre el apoyo social y el compromiso o la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

Se ha identificado que la relación entre el apoyo social percibido y el clima organizacional es crucial para el bienestar y el rendimiento de los empleados en una organización. Pues, cuando los colaboradores perciben un apoyo social constante por parte de la empresa, tienden a mejorar sus niveles de satisfacción y compromiso, para Rodríguez-Lombana y Chaparro-Díaz (2020), el apoyo social percibido cumple una función de amortiguador frente situaciones estresantes que puedan estar teniendo los trabajadores, así como mejorar la capacidad de afrontamiento. En consecuencia, contribuye de manera positiva en diversos aspectos de los trabajadores como colaboración, la comunicación efectiva y un sentido de pertenencia, así mismo tiene un impacto directo en la productividad, la creatividad y la retención de empleados.

Evidenciando el análisis estadístico para responder el objetivo principal, se evidenció un buen ajuste de los datos para determinar el efecto del apoyo social en el compromiso y satisfacción laboral en trabajadores (CFI =.991, GFI=.996, TLI=.985, NFI=.982, IFI=.991 y RNI=.991; RMSEA=.066 y SRMR=.022), también se encontró que apoyo social presenta un efecto positivo, significativo y moderado frente al compromiso ($p < .001$; $\beta = .48$) y satisfacción laboral ($p < .001$; $\beta = .493$). Estos datos inferirían que a medida que aumenta el apoyo social percibido, los empleados experimentan niveles más altos de satisfacción y compromiso en su trabajo.

Estos datos hallados se comparan a estudios reportados por Anjum et al. (2023), el cual encontró un efecto directo del apoyo social frente a la satisfacción laboral ($\beta = .11$, $T = 3,23$ y $p = .001$), indicando que el apoyo social percibido interviene en el incremento de la satisfacción laboral. Firdaus et al. (2023), en su investigación también reportan que la variable apoyo social posee un efecto moderador frente a factores como rendimiento y desempeño laboral ($\beta = .25$, $p = .001$).

Teóricamente esta información respondería a lo planteado por Herzberg (1959), el cual indica que factores como la satisfacción y compromiso laboral se ven afectadas por condiciones del entorno laboral como salario, políticas organizacionales y relaciones interpersonales, ayuda que la empresa pueda

afirmar, personas cercanas dentro de la empresa, todo esto, características propias de la variable apoyo social percibido. Es decir, el apoyo social se convierte en un factor el cual recurren los trabajadores cuando están en situaciones que puedan generarles ansiedad o peligros, para Cohen (2000), el apoyo social es una fuente de fortalezas en donde el individuo puede generar integración y pertenencia a su grupo (Sánchez (2017)). Es importante también explicar que la satisfacción laboral actúa como un cimiento emocional para el compromiso, ya que un empleado satisfecho tiende a experimentar una conexión más profunda y positiva con su trabajo y la organización en general (Meyer y Allen, 1991). Cuando los empleados encuentran gratificación y bienestar en sus roles, están más propensos a sentirse motivados a contribuir de manera activa y comprometida a los objetivos y metas de la empresa.

Estos datos reportados en esta investigación con lo confirmado por antecedentes responderían a que el apoyo social percibido funciona como un catalizador que influye positivamente en la percepción que los empleados tienen de su entorno laboral. Un ambiente donde se fomenta el apoyo social se traduce en relaciones laborales más saludables, comunicación efectiva y un sentido de pertenencia. Estos elementos, a su vez, contribuyen a la satisfacción y compromiso laboral, ya que los empleados se sienten respaldados, valorados y conectados emocionalmente con la organización.

Con relación al objetivo que analiza la asociación de las dimensiones de apoyo social y el compromiso laboral, se identificó una asociación positiva de nivel moderado de las dimensiones de personas relevantes y amigos ($\rho=.510$ y $\rho=.477$) con la variable compromiso laboral.

Estudios previos confirmarían lo obtenido en esta investigación, tal es el caso de Hinojosa-López (2022), el cual reporta asociaciones significativas entre las dimensiones de personas relevantes y compromiso laboral ($r=.777$; $p=.001$). En ese mismo año, Villavivencio-Ayub et al. (2022), reportó asociaciones significativas entre su dimensión interpersonal con compromiso laboral ($r=-.558$), concluyendo personas relevantes y amigos son factores que incrementan el compromiso laboral en los trabajadores.

A nivel teórico Do Nascimento et al. (2021), la primera capa con la que se relacionaría la persona sería la comunidad, la capa intermedia correspondería a las redes sociales mientras que la capa interna, estaría confeccionado por los amigos, o personas con quienes se comparte algún parentesco peculiar, incluye también personas de trabajo, socios y compañeros de muchos años. En relación a esto, para Guzmán y Salas (2020), la existencia de amigos puede contribuir a la formación de una red de apoyo social en la vida de un empleado. Este respaldo emocional y social fuera del entorno laboral puede influir positivamente en el bienestar psicológico del individuo. También Castiblanco-Montañez et al. (2022), afirma que la calidad de las relaciones con personas relevantes, incluidos amigos, puede afectar la satisfacción laboral. Un empleado que disfruta de relaciones sociales sólidas y positivas en su vida personal podría llevar esa satisfacción a su trabajo, lo que se asocia comúnmente con niveles más altos de compromiso.

También en relación con el objetivo de relacionar las dimensiones de apoyo social y satisfacción laboral, se identificó una relación positiva y de nivel moderado de las dimensiones de personas relevantes y familia ($\rho=.500$ y $\rho=.426$) con la variable satisfacción laboral.

Investigaciones a nivel nacional reportadas por Mamani (2022), confirman relaciones significativas entre la dimensión de personas relevantes y satisfacción laboral ($p=.002$, $r=.194$), también Navarro (2019), reporta una relación positiva frente a la dimensión familia ($r=.120$; $p=.000$). Investigaciones más recientes como el de Anjum et al. (2023), evidencian relaciones significativas entre las dimensiones analizadas del apoyo social y la satisfacción laboral en trabajadores ($r=.61$; $p=.001$)

En relación a los resultados encontrados, la dimensión de personas relevantes y familia son factores importantes en el desarrollo de las labores del trabajador, Weiss (2002), afirma que la satisfacción laboral tiene una relación estrecha con valores personales, y sentimientos o actitudes de personas en su trabajo, es decir que la satisfacción nace de la respuesta emocional y evaluativa que tiene una persona hacia su trabajo (Judge y Locke, 1993).

Es importante mencionar que la existencia de amigos como personas relevantes puede contribuir a la formación de una sólida red de apoyo social en la vida de un empleado. Este respaldo emocional y social fuera del entorno laboral puede influir positivamente en la satisfacción general del individuo al proporcionar un sentido de conexión y pertenencia.

Finalmente, en relación a los factores sociodemográficos, los resultados sugieren que, en este estudio, el sexo, la edad y el grado de instrucción no actúan como moderadores significativos en la relación entre el apoyo social y el compromiso o la satisfacción laboral ($p > .005$). Sin embargo, el estado civil muestra una moderación significativa en la satisfacción laboral ($p = .013$) indicando una influencia diferencial de esta variable en la relación entre el apoyo social y la satisfacción en el contexto laboral. Sugiriendo que el estado civil podría moderar la relación entre el apoyo social y la satisfacción laboral, pero no el compromiso laboral.

Esta información encontrada, es explicada por Jaros (2007), quien afirma que el compromiso laboral está altamente relacionado con el sentimiento de dominio en sus roles, fortaleciendo el compromiso laboral al proporcionarles un mayor sentido de logro y satisfacción. Por otra parte, la estabilidad emocional y personal, particularmente en aquellos con relaciones matrimoniales estables, puede ser un factor clave para manejar la satisfacción laboral y mantener un enfoque positivo (Uribe, 2021).

En el contexto de esta investigación, se identificaron ciertas limitaciones que merecen ser destacadas para una comprensión más completa de los resultados obtenidos. Una de las limitaciones claves fue la ausencia de antecedentes nacionales relevantes que pudieran respaldar o verificar las asociaciones significativas encontradas en el estudio, específicamente en relación con el apoyo social percibido, el compromiso y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola.

La falta de antecedentes nacionales específicos podría deberse a diversas razones, como la escasez de investigaciones previas en el ámbito específico de la agricultura en la región, o la ausencia de datos contextualizados que aborden las interrelaciones entre el apoyo social, el compromiso y la

satisfacción laboral en este sector. Esta carencia de antecedentes pertinentes plantea un desafío para contextualizar los hallazgos de la investigación dentro de un marco más amplio y validar la generalización de los resultados a nivel nacional.

Dentro de las limitaciones metodológicas, se debe considerar la influencia de la población en la investigación. Aunque se trata de un estudio transversal, es crucial reconocer que podría haber variaciones significativas en comparación con investigaciones longitudinales; es esencial tener en cuenta la asociación entre el mes y el período en que se llevó a cabo la investigación, ya que los resultados pueden verse afectados por factores motivacionales que podrían sesgar los hallazgos. Además, la variabilidad en las características y ubicación de la población es un factor importante, dada la sensibilidad y particularidades de la muestra, los resultados no se esperarían ser idénticos en trabajadores agrícolas de la sierra o la selva en comparación con la muestra estudiada, ya que las condiciones laborales pueden variar drásticamente, afectando en consecuencia los resultados obtenidos.

En términos del aporte de la investigación en relación con otros estudios, estos resultados refuerzan la evidencia existente sobre la importancia del apoyo social percibido en el ámbito laboral y su impacto positivo en la satisfacción y el compromiso laboral. Además, la confirmación de la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral proporciona una contribución valiosa a la comprensión de la dinámica laboral. Este estudio respalda y amplía la literatura existente al demostrar la consistencia de los resultados en relación con la relevancia del apoyo social en el contexto de los trabajadores agrícolas, destacando su influencia positiva en aspectos clave del bienestar laboral.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se destaca de manera concluyente que el respaldo social desempeña un papel fundamental y positivo en la influencia del compromiso y la satisfacción laboral. En otras palabras, a medida que los empleados experimentan un aumento en el apoyo social percibido, se observa una mejora significativa en sus niveles de satisfacción y compromiso en el ámbito laboral. Este hallazgo subraya la importancia de fomentar un entorno laboral que promueva la interacción social y el respaldo mutuo, ya que se traduce directamente en beneficios sustanciales para la calidad y la dedicación en el trabajo.

SEGUNDO: Se identificó que más de la mitad de trabajadores indicaron tener un nivel alto de apoyo social percibido, lo que implica que la mayoría de los empleados encuestados experimentan un grado considerable de respaldo social en su entorno laboral. Este descubrimiento subraya la relevancia de la percepción del respaldo social dentro de la población estudiada, indicando claramente la importancia atribuida a este factor en el ámbito laboral.

TERCERO: Se halló que más de la mitad de trabajadores, indicaron tener un nivel bueno de compromiso laboral. De este modo, una proporción significativa de la muestra de empleados manifestó un compromiso destacado con sus tareas y responsabilidades laborales. Este hallazgo indica claramente que una parte sustancial de los empleados encuestados exhibe un fuerte compromiso hacia su trabajo, destacando la relevancia y la intensidad del compromiso laboral dentro de la población estudiada.

CUARTO: Se identificó que más de la mitad de trabajadores indicaron tener un nivel bueno de satisfacción laboral. Este resultado sugiere que una proporción sustancial de la muestra percibe de manera positiva su entorno laboral y se encuentra satisfecha con su situación en el trabajo. Este hallazgo refleja la existencia de un grado considerable de contento y bienestar laboral dentro de la población estudiada.

QUINTO: Se evidenció una relación positiva y de moderada intensidad entre las dimensiones de personas relevantes y amigos con la variable de compromiso

laboral. En términos más claros, conforme crece la percepción de apoyo o relevancia de las personas significativas en la vida de los trabajadores, también se observa un aumento correspondiente en su compromiso laboral. Este hallazgo subraya la conexión significativa entre el respaldo social proveniente de relaciones personales y el nivel de dedicación hacia el trabajo por parte de los empleados.

SEXTO: Se ha constatado la presencia de una relación positiva y de nivel moderado entre las dimensiones de personas relevantes y familia con la variable de satisfacción laboral. En términos más directos, a medida que la percepción de apoyo o importancia de las personas significativas en la vida de los trabajadores aumenta, también se observa un incremento correspondiente en su satisfacción laboral. Este hallazgo pone de manifiesto la influencia positiva que el respaldo social proveniente de relaciones personales tiene en el nivel de satisfacción experimentado por los empleados en su entorno laboral.

SEPTIMO: En este estudio, se evidencia que el sexo, la edad y el nivel de instrucción no desempeñan un papel significativo como moderadores en la relación entre el apoyo social y el compromiso o la satisfacción laboral. No obstante, se destaca que el estado civil emerge como un moderador significativo en el ámbito de la satisfacción laboral, señalando una influencia diferenciada de esta variable en la relación entre el apoyo social y la satisfacción en el contexto laboral. Este hallazgo resalta la importancia de considerar el estado civil al analizar la dinámica entre el respaldo social y la satisfacción en el ámbito laboral.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se sugiere la consideración de la inclusión de otras variables pertinentes en el modelo que puedan influir en el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el apoyo social percibido. Es posible que existan factores no contemplados que también tengan un impacto significativo, como el clima organizacional, desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas emocionales, seguridad laboral, resiliencia, aspectos psicoafectivos entre otros.

SEGUNDO: Para una comprensión más profunda de las relaciones identificadas, se recomienda la realización de un estudio longitudinal que permita evaluar la evolución de estas variables a lo largo del tiempo.

TERCERO: Se aconseja la aplicación de técnicas de validación cruzada para evaluar la robustez y generalización del modelo. Esto implica la división de los datos en conjuntos de entrenamiento y prueba para verificar si el modelo se mantiene en diferentes subconjuntos de datos.

CUARTO: Se sugiere analizar si existen subgrupos en la población que responden de manera diferencial a estas relaciones. Podría resultar útil realizar análisis específicos para diversas categorías demográficas o de otro tipo.

QUINTO: La replicación del estudio en diferentes contextos o con diferentes poblaciones puede fortalecer la validez externa de los resultados. Se recomienda considerar la realización de estudios similares en otros entornos laborales para confirmar la generalización de los hallazgos.

REFERENCIA

- Alamanda, S., Setiawan, M., & Irawanto, D. W. (2022). Leadership Styles on Employee Performance with Work Satisfaction and Organizational Commitment as Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 34-42. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2682>
- Alvarez, L. (2023). Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1), 1 – 9. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109115>
- Alvarez-Cabrera, P. L., Lagos-Lazcano, J. P., & Urtubia Medina, Y. A. (2020). Percepción de bienestar psicológico y apoyo social percibido en adultos mayores. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 20(20), 37-60. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2020000200004&script=sci_arttext
- Akbar, I., Ariansyah, R., & Aini, Z. (2022). The Influence of Individual Career and Career Development Programs on Organizational Commitment of Lecturers Politeknik Kutaraja Banda Aceh City with Job Satisfaction as A Variable Mediating. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1), 11-19. <http://journal.msti-indonesia.com/index.php/ijer/article/view/79>
- Akinyemi, B., George, B., & Ogundele, A. (2022). Relationship between job satisfaction, pay, affective commitment and turnover intention among registered nurses in Nigeria. *Global Journal of Health Science*, 14(2), 37-51. https://www.researchgate.net/profile/Benjamin_Akinyemi/publication/357577479_Relationship_between_Job_Satisfaction_Pay_Affective_Commitment_and_Turnover_Intention_among_Registered_Nurses_in_Nigeria/links/61dddbc84e4aff4a643497cd/Relationship-between-Job-Satisfaction-Pay-Affective-Commitment-and-Turnover-Intention-among-Registered-Nurses-in-Nigeria.pdf
- Ampofo, E., & Karatepe, O. (2022). The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees' organizational commitment, work engagement and turnover intentions. *International*

Journal of Contemporary Hospitality Management, 34(2), 509-533.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-07-2021-0858/full/html>

- Ampofo, E. T., Ampofo, C., Nkrumah, S., & Ameza-Xemalordzo, E. B. (2022). The effect of supervisor's abuse on hotel employees' job satisfaction, affective organizational commitment and work engagement. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 24(3):1-24.
<https://www.researchgate.net/publication/359283665> The Effect of Supervisor's Abuse on Hotel Employees' Job Satisfaction Affective Organizational Commitment and Work Engagement
- Anjum, M. N., Hussain, F., & Abbas, K. (2023). Impact of Work Stress on Job Satisfaction with Moderating Effect of Social Support. *Journal of Social Research Development*, 4(1), 192-200.
<http://www.jsrd.ard.org.pk/index.php/jsrd/article/view/155>
- Arana, B., Guayllasaca, B. A. O., Tapia, N., & Molina, A. P. (2020). Estudio de la estrategia feedback a través de la medición del rendimiento laboral en las PYMES. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 360-376.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897677>
- Araya-Guzmán, S., Quiroz-Bustos, Á., & Salazar-Concha, C. (2021). Explorando la incidencia de creadores e inhibidores de Tecnoestrés en la Satisfacción Laboral y Compromiso Laboral en usuarios finales de Tecnologías de Información y Comunicación. *Rev Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação. Associação Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informacao*, 42, 554-567. https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Salazar-Concha/publication/349255583_Explorando_la_incidencia_de_Creadores_e_Inhibidores_de_Tecnoestres_en_la_Satisfaccion_Laboral_y_el_Compromiso_laboral_en_usuarios_finales_de_Tecnologias_de_Informacion_y_Comunicacion/links/6026fabe299bf1cc26c0d04c/Explorando-la-incidencia-de-Creadores-e-Inhibidores-de-Tecnoestres-en-la-Satisfaccion-Laboral-y-el-Compromiso-laboral-en-usuarios-finales-de-Tecnologias-de-Informacion-y-Comunicacion.pdf
- Arifin, A. H., & Matriadi, F. (2022). The Role of Job Satisfaction in Relationship to Organization Culture and Organization Commitment On Employee

Performance. *United International Journal for Research & Technology*, 3(6), 117-129. https://www.researchgate.net/profile/A-Hadi-Arifin/publication/360474321_The_Role_of_Job_Satisfaction_in_Relationship_to_Organization_Culture_and_Organization_Commitment_On_Employee_Performance/links/6279ddf1b1ad9f66c8b0399c/The-Role-of-Job-Satisfaction-in-Relationship-to-Organization-Culture-and-Organization-Commitment-On-Employee-Performance.pdf

Asociación Aurora Vivar. (2006). La agroexportación en el país de las maravillas. Condiciones de Trabajo y Derechos Laborales de las Mujeres en la Agroindustria Costera: La Libertad e Ica. Lima, Perú: Asociación Aurora Vivar, FEPROMU.

<https://agroexportacionsinexplotacion.blogspot.com/2010/10/la-agroexportacion-no-tradicional-en.html>

Aydin, E., y Kalemci, I. (2019). Organizational support sources and job performance relations: what about occupational commitment? *Anatolia*, 1–11. doi:10.1080/13032917.2019.1597740

Bambarén, R. & Bessombes C. (2018). No son negociables los contratos temporales para COMEX y AGAP. *La República*, p.14.

Barragán Camarena, J. (2008). *Etimologías grecolatinas*. Grupo Editorial Patria.

Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.

Briones, J. & Yáñez, M. (2019). Análisis multivariante con variables cuantitativas: Ley de Okun, caso Ecuador. *Revista Científica Agroecosistemas*, 7(1), 162-165.

Campbell, J., Gasser, M. & Oswald, F.L (1996). The substantive nature of job performance variability. In Murphy K, (Ed). *Individual differences and behavior in organizations*. San Francisco: Jose-Bass

Campos, A. L. C., Revilla, A. C., Guevara, R. C., Timana, D. B. B., & Revilla, A. C. (2021). Gestión del capital humano para el rendimiento laboral del servidor administrativo. *Savez Editorial*. <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/52>

Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E., & Sarasola, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 39(1), 179-194.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272022000100179

- Castiblanco-Montañez, R. A., Ángel-Camelo, L. J., Díaz-Gómez, J. C., Martínez-García, L. F., Moreno-Giraldo, P. D., & Salamanca-Zamora, V. M. (2021). Influencia de las redes de apoyo social en la evolución de la enfermedad de Alzheimer. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 53. <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v53/0121-0807-suis-53-e21019.pdf>
- Chávez, J. y Linares, C. (2020). *Calidad de vida y productividad laboral de los colaboradores de una entidad financiera, Surco, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Surco, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63548>
- Chiavenato, I. (2017a). *Administración de Recursos Humanos* (McGraw-Hill Interamericana (ed.); 10a ed.).
- Choi S. (2018). The effects of perceived organizational support and job efficacy on social workers' job performance. *Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchange*, 4 (3), 43-52. <http://dx.doi.org/10.14257/apjcri.2018.09.05>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (1980). *Código de ética profesional*. https://cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- CONCYTEC. (2018). COMUNICADO N.o 001-CONCYTEC-2018. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/contacto/8-noticias/1223-el-concytec-informa-sobre->
- Conde, O. (2011). *Diccionario etimológico del lunfardo*. Taurus.
- Córdova, M. F. C., & Paredes, C. I. P. (2020). Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 10(2), 57-75. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1241>
- Correa-Núñez, G., & Rojas-Jaimes, J. (2022). Uso de plaguicidas no autorizados en alimentos agrícolas primarios, Perú (2011-2018). *Manglar*, 19(1), 61-65. <https://erp.untumbes.edu.pe/revistas/index.php/manglar/article/view/302>

- Damián-Navarro, L., Flores-Mori, M., & Flores-Mena, B. (2014). El Consentimiento Informado en Odontología, un Análisis Teórico. *Revista estomatológica herediana*, 24(1), 42-47. <https://www.redalyc.org/pdf/4215/421539380008.pdf>
- De Roda, A. B. L., & Moreno, E. S. (2001). Estructura social, apoyo social y salud mental. *Psicothema*, 17-23.
- Díaz, C. D. R. (2020). Sistema de Incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28-37. <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16>
- do Nascimento, R. K., do Nascimento, J. V., Folle, A., Maciel, L. F. P., & Milistetd, M. (2021). Revisión sistemática de las influencias sociales en el deporte: apoyo de la familia, entrenadores y compañeros de equipo. *Apunts Educación Física y Deportes*, 37(145), 39-52. <https://www.redalyc.org/journal/5516/551667090008/551667090008.pdf>
- Durán, S. E., Guiliany, J. G., Marcano, A. I. P., & Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(6), 223-244. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890583>
- Eisenberger, R., Huntington, R., & Sava, D. (1986). Perceived Organisational Support. *Journal of Applied Psychology*.
- Festinger, I. (1954). A theory of social comparison processes. [https://www.humanscience.org/docs/festinger%20\(1954\)%20a%20theory%20of%20social%20comparison%20processes.pdf](https://www.humanscience.org/docs/festinger%20(1954)%20a%20theory%20of%20social%20comparison%20processes.pdf)
- Firdaus, E. Z., Noermijati, N., Ratnawati, K., & Zaroug, Y. A. M. (2023). THE ROLE OF JOB BURNOUT AND SOCIAL SUPPORT ON THE EFFECT OF JOB DEMAND TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 42-56. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/3023>
- Foro Económico Mundial (2019). *Sitio web que se compromete a ayudar a los líderes a dar forma a mercados laborales más saludables e inclusivos, y a garantizar una transición justa para los trabajadores en economías de*

- alta tecnología y cada vez más bajas en carbono.*
<https://www.weforum.org/topics/employment-and-skills>
- Freitas, L., & Carvalho, V. (2022). De opresores a oprimidos: estresores psicosociales y satisfacción laboral de los funcionarios de prisiones. *Psico-USF*, 27, 369-380.
<https://www.scielo.br/j/pusf/a/PjKj4DtyvGK8zNJXWGyFCFR/abstract/?lang=es>
- Gobierno de México (2021). *15 de mayo: Día del trabajador agrícola.*
<https://www.gob.mx/siap/articulos/15-de-mayo-dia-del-trabajador-agricola-272232>
- González, M. (2022). Satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional con las instalaciones y recursos del centro, en función de variables sociodemográficas y de cargos de responsabilidad. *Educación*, 31(60), 176-196.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032022000100176&script=sci_arttext
- Guzmán, M. L. B., & Galaz, M. M. F. (2020). Apoyo social percibido y salud mental positiva en hombres y mujeres universitarios. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2), 67-83.
<https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/vys/article/view/7722>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta.* (Vol. 2). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hinojosa-López, J. I. (2022). El Papel Mediador De La Satisfacción Laboral Entre La Calidad En Los Factores Del Trabajo Y El Compromiso Laboral. *Revista de Administração de Empresas*, 62.
<https://www.scielo.br/j/rae/a/FBXbCX7XyYtH8wNyMWYGm5q/abstract/?lang=es>
- Huapaya, M. (2022). *Calidad de vida laboral y su relación con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30871>

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological methods*, 3(4), 424.
- INEI (2020). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana (N.º9). Instituto Nacional de estadística e informática. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnicomercado-laboral-jun-jul-ago-2020.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). Principales resultados pequeñas, medianas y grandes unidades agropecuarias 2014-2018. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1697/libro.pdf.
- Irving, T. S. F., & Palacios, B. R. M. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633
- Jaime, J. (2020). Edad y antigüedad laboral de los profesionales de enfermería como antecedentes del compromiso afectivo en los hospitales privados de jalisco, México. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 9(4), 53-71. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7681381>
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, 78(3), 475. <https://psycnet.apa.org/record/1993-39488-001>
- Kustiawan, U., Marpaung, P. A. R. D. A. M. E. A. N., Lestari, U. D., & Andiyana, E. (2022). The effect of affective organizational commitment, job satisfaction, and employee engagement on job happiness and job performance on manufacturing company in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(52), 573-591. <https://www.wseas.com/journals/bae/2022/b045107-1473.pdf>
- LA REPÚBLICA (2018). El Régimen Laboral Agrario precariza el Empleo y profundiza la desigualdad. *La República*, p.11.
- Li, N., Peng, J., & Yang, R. (2022). How do working conditions affect the turnover intention of medical social workers in China? *BMC Health Services Research*, 22(1), 1-13.

<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07435-8>

- Lozano, I. (2018). *Frente Amplio plantea no extender el régimen agrario, Confiop pide su continuidad*. La República, p. 15.
- Lo Destro, C., Chernikova, M., Pierro, A., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2019). Effect of regulatory modes on work performance: the moderating role of job familiarity and job complexity/El efecto del modo de regulación en el rendimiento laboral: el rol moderador de la familiaridad con el trabajo y la complejidad de la tarea. *Revista de Psicología Social*, 34(1), 1-25. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02134748.2018.1537653>
- López, M. T. T., Fuentes, M. P. Q., Rosas, L. F., & Ramírez, J. H. (2022). Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial. *ESI Preprints*, 11, 15-15. <https://esipreprints.org/index.php/esipreprints/article/view/175>
- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2017). *El diseño de la muestra*. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.4. <https://ddd.uab.cat/record/185163>
- Mamani, M. (2022). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal médico de un hospital del MINSA de Tacna*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Tacna, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103020>
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-519X2009000200017&script=sci_arttext&lng=en
- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Mansur, S. M. T., Romo, A. S., & Salinas, S. I. P. (2022). El rol del empoderamiento psicológico en la productividad del empleado. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 147-157. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/331>

- Morán, A. y Salas, A. (2021). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61751>
- Moreno, J. E. S. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157
- MTPE, M. (2020) Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo. [en línea]. <https://storage.servir.gob.pe/sst/archivos/Conceptos-basicos-sobre-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Mujica, J. (2018). *No se debe tomar tan a la ligera*. La República, p. 18.
- Narváez, M. G., Barzola, O. R., & Librero, A. N. (2020). Análisis multivariante: Un recorrido por las técnicas de reducción de dimensiones. *Matemática*, 18(2); 1-26. <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/matematica/article/view/747>
- Navarro, F. (2019). *Factores de riesgo psicosocial relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores de un Hospital I – EsSalud 2019*. [Tesis de grado, Universidad Cesar vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38134>
- Oberländer, M., & Bipp, T. (2022). Do digital competencies and social support boost work engagement during the COVID-19 pandemic? *Computers in human behavior*, 130, 107172. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8733481/>
- OCDE (2019). *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: El futuro del trabajo*. <https://doi.org/10.1787/674119d6-es>
- OIT (2019). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---%20publ/documents/publication/wcms_696335.pdf
- Oh, S., & Roh, S. C. (2022). Intrinsic motivation for work activities is associated with empathy: Investigating the indirect relationship between intrinsic motivation for work activities and social support through empathy and

prosocial behavior. *Personality and Individual Differences*, 189(1), 111487.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886921008667>

Office Of The High Commissioner Of The United Nations Human Rights (OHCHR, 2017). *Pesticides are global human rights concern, say UN experts urging new treaty.*
<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=21306>

Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022). *Exposición ocupacional a plaguicidas y sus efectos en la salud de trabajadores agrícolas: estudios epidemiológicos en Chile y Brasil.*
<https://www.paho.org/es/eventos/exposicion-ocupacional-plaguicidas-sus-efectos-salud-trabajadores-agricolas-estudios>

Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2022). Apoyo organizacional percibido en trabajadores mexicanos del sector de servicios. *Interdisciplinaria*, 39(1), 285-297.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272022000100285&script=sci_abstract

Oseña, D., Gutiérrez, S. G., Oseña, M. A., & Carruitero, N. A. (2021). Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 94-107.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/161>

Palma, R. P. (2022). Análisis crítico del coeficiente de determinación (R²), como indicador de la calidad de modelos lineales y no lineales. *Matemática*, 20(2); 1-12.
<http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/matematica/article/view/1037>

Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. D. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext

- Pérez, J. y Fidalgo, M. (1995). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal.
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Prentice, S. B. (2022). Job Satisfaction or Employee Engagement: Regardless of Which Comes First, Supportive Leadership Improves Them Both. *Advances in Developing Human Resources*, 24(4), 275-285.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/15234223221112504>
- Priegue, A. C. (2021). Fundamentos teórico-metodológicos de la elaboración de modelos “ad hoc”. In *Memorias de las Jornadas Nacionales y Congreso Internacional en Enseñanza de la Biología* 1(3), 546-548.
<http://www.congresos.adbia.org.ar/index.php/congresos/article/view/707>
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación (1a ed.)*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Reig-Botella, A., Clemente, M., Dettaille, S., de Lange, A. H., & López-Golpe, J. (2022). Which Personal and Organizational Factors Influence the Organizational Commitment and Job Satisfaction of Shipyard Blue-Collar Workers?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4849.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431921002504>
- Rifai, R. (2017). *UN: 200,000 die each year from pesticide poisoning*. *Al Jazeera*.
<https://www.aljazeera.com/economy/2017/3/8/un-200000-die-each-year-from-pesticide-poisoning>
- Rodríguez-Lombana, L., & Chaparro-Díaz, L. (2020). Soporte social y sobrecarga en cuidadores: revisión integrativa. *Revista cuidarte*, 11(1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732020000100401
- Ruiz, M., Saiz, J., Montero, M., & Navarro, D. (2017). Adaptación de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido en población con trastorno mental grave. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 37(132), 415-437.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0211-57352017000200415&script=sci_arttext

- Saldívar, A. K. E., & Moctezuma, J. A. T. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (91). <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3050>
- Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. B. (2022). Does social support matter in the workplace? Social support, job satisfaction, bullying and harassment in the workplace during COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 19(8), 4724. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/8/4724>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., and Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educ. Psychol. Measure.* 166, 701–716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Shahriari, M., Tajmir Riahi, M., Azizan, O., & Rasti-Barzoki, M. (2022). The effect of green organizational culture on organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 1-18. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10911359.2022.2029789>
- Slavković, M., Sretenović, S., & Bugarčić, M. (2022). Remote working for sustainability of organization during the covid-19 pandemic: The mediator-moderator role of social support. *Sustainability*, 14(1), 70. <https://www.mdpi.com/1416654>
- Srivastava, U. R., & Mohaley, S. (2022). Role of trust in the relationship between authentic leadership and job satisfaction and organizational commitment among indian bank employees. *American Journal of Industrial and Business Management*, 12(4), 616-664. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=116734>
- SWEDWATCH (2018). *To the Last Drop. Water and human rights impacts of the agro export industry in Ica, Peru: The Responsibility of Buyers*. Suecia.

https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2018/11/92_To-the-last-drop_Full-report.pdf

Thomas, S. M., & Baddipudi, V. (2022). Changing nature of work and employment in the gig economy: The role of culture building and leadership in sustaining commitment and job satisfaction. *NHRD Network Journal*, 15(1), 100-113.

<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/26314541211064735>

Universidad César Vallejo. (2017). Resolución de consejo universitario N°0126.

<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Uribe, J. N. (2021). Diferencias sociodemográficas en la percepción del clima organizacional de trabajadores industriales mexicanos. *Administración y Organizaciones*, 24(46), 50-68.

<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/446>

Yang, Y., Wang, P., Kelifa, M. O., Wang, B., Liu, M., Lu, L., & Wang, W. (2022). How workplace violence correlates turnover intention among Chinese health care workers in COVID-19 context: The mediating role of perceived social support and mental health. *Journal of nursing management*, 30(6), 1407-1414. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33792990/>

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Compromiso con el trabajo y rendimiento en el trabajo: el papel moderador del apoyo organizacional percibido. *Anales de Psicología*, 33(3), 708-713.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282017000300029&script=sci_arttext&tlng=en

Vázquez-Espinosa, J. M., & López-Suárez, A. D. (2022). La esperanza como constructo en el logro de metas. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 4(1), 518-529.

<https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/232>

Velásquez, O. (2021). Agudización de la pobreza del campesinado peruano y el subsidio al bienestar de la ciudad. *Alfa Revista de Investigación en Ciencias Agronómicas y Veterinaria*, 5(14), 331-345.

<https://revistaalfa.org/index.php/revistaalfa/article/view/129>

- Villavicencio-Ayub, E., Quiroz-González, E., García-Meraz, M., & Santamaría-Plascencia, E. A. (2022). Apoyo empresarial y afectaciones derivadas por la COVID-19: implicaciones sobre la productividad laboral. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(1), 3-10. <https://www.rbmt.org.br/details/1654/pt-BR>
- Wall, C. y Warr (1981). *The Experience of Work* Academic Press London <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1745841>
- Wan, P. y Binti, K. (2018). The Effect of Perceived Organizational Support on Job Performance Among Administrative Staff of Newly-Built University in China. *Research Journal of Education*, 4 (9), 151-154. doi: 10.32861/rje.410.151.154
- Widhy, S., Yuliantoro, H., Anwar, M. Z., & Maharani, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Compensation on Organizational Commitment with Job Satisfaction as Mediation. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 165-190. <https://e-journal.stiebinaniaga.ac.id/index.php/management/article/view/465>
- Zegarra, F. (2019). *Apoyo organizacional percibido y desempeño laboral del personal del servicio de fisioterapia de una clínica Limeña, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/396>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia de las variables

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE E ÍTEMS	MÉTODO
Apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023	¿Cuál es la relación entre apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023?	Existe relación entre apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023 Específicos H1. Existen altos niveles de apoyo social percibido en trabajadores. H2. Los trabajadores presentarán un nivel de compromiso laboral superior a 40. H3. Mas del 80 por ciento de trabajadores presentaran niveles altos de satisfacción laboral. H4. La dimensión de familia es la que más se relaciona directa y significativamente con las dimensiones del compromiso laboral. H5. La dimensión de amigos es la que más se relaciona directa y significativamente con las dimensiones de satisfacción laboral. H6. La variable sociodemográfica estado civil es la que modera con más fuerza la relación entre el apoyo social percibido, compromiso y la satisfacción laboral.	Objetivo General Establecer la relación entre apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023 Objetivos Específicos 1. Describir el apoyo social percibido en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023. 2. Describir el compromiso laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023. 3. Describir la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023. 4. Determinar la relación entre las dimensiones del apoyo social (amigos, familia, personas relevantes y la variable compromiso laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023. 5. Determinar la relación entre las dimensiones del apoyo social y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023. 6. Analizar si variables sociodemográficas como sexo, edad, estado civil y grado de instrucción moderan la relación entre el apoyo social percibido, el compromiso y la satisfacción laboral.	Variable 1: Apoyo social percibido • Amigos: 3,4,8,11 • Familia: 6,7,9,12 • Personas relevantes: 1,2,5,10 Variable 2: compromiso laboral • Vigor: 1, 2, 3 • Dedicación: 4,5,6 • Absorción: 7,8,9 Variable 3: Satisfacción laboral • Satisfacción extrínseca: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15. • Satisfacción intrínseca: 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14	Tipo y Diseño Tipo: • Básica Diseño: • No experimental • Correlacional • transversal Población, muestra y muestreo • Población: 250 trabajadores • Muestra: 100 Trabajadores • Muestreo: No probabilístico por conveniencia Instrumentos • Adaptación de la escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido • UWES – 9 • Escala General de Satisfacción.

Anexo 2.

Matriz de operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALOR FINAL
Apoyo social percibido	Se define como los vínculos de la persona con los sujetos de su medio ambiente como la comunidad, red social y relaciones íntimas (Guzmán y Salas, 2020).	El análisis se basará en la recopilación de información utilizando el Cuestionario de apoyo social percibido desarrollado por Eisenberger (1986) pero validado en España al español por Ruiz et al. (2017).	Amigos	Apoyo de amigos Confiar en amigos	3,4,8,11	Ordinal
			Familia	Ayuda familiar Apoyo familiar	6,7,9,12	
			Personas relevantes	Compañía de personas cercanas Entendimiento emocional por personas cercanas.	1,2,5,10	
Compromiso organizacional	Se define como la dedicación, lealtad y responsabilidad que un empleado muestra hacia su trabajo y hacia la organización para la cual trabaja (Sánchez, 2017).	Para recopilar la información, se empleará el cuestionario UWES – 9 de Schaufeli et al. (2006).	Vigor	Energía en el trabajo Fuerza dentro del trabajo Entusiasmado dentro del trabajo	1, 2, 3	Ordinal
			Dedicación	Activo dentro de trabajo Seguir trabajando más tiempo	4,5,6	
			Absorción	Animado al trabajar intensamente Enfrentar desafíos laborales	7,8,9	
Satisfacción laboral	Se define como una respuesta emocional y evaluativa de personas hacia su trabajo, reforzadas en una comparación de lo que esperan y lo que obtienen de su trabajo (Judge y Locke, 1993)	Se determinarán por la Escala General de Satisfacción de conformidad realizada por Wall y Warr (1981) y adaptada al español por Pérez en España	Satisfacción extrínseca	Condiciones físicas Salario Relación bidireccional Horario laboral	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15.	Ordinal
			Satisfacción intrínseca	Libre forma de trabajar Reconocimiento Responsabilidad Libertad al usar capacidades Aceptan tus sugerencias	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14	

Anexo 3.

INSTRUMENTO 1

Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMAS).

INTRODUCCION: El presente cuestionario tiene como objetivo determinar el apoyo social percibido que sienten las personas por parte de los amigos, familia y personas relevantes; por tanto, es necesario que responda con sinceridad.

Lee cada una de las siguientes frases cuidadosamente. Indica tu acuerdo con cada una de ellas empleando esta escala:

1= Totalmente en desacuerdo, 2 = Bastante en desacuerdo, 3 = Más Bien en desacuerdo, 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 = Más bien de acuerdo, 6 = Bastante de acuerdo, 7 = Totalmente de Acuerdo.

	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Más Bien en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más bien de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1. Hay una persona que está cerca cuando estoy en una situación difícil.							
2. Existe una persona especial con la cual yo puedo compartir penas y alegrías.							
3. Mi familia realmente intenta ayudarme							
4. Obtengo de mi familia la ayuda y el apoyo emocional que necesito.							
5. Existe una persona que realmente es una fuente de bienestar para mí.							
6. Mis amigos realmente tratan de ayudarme							
7. Puedo contar con mis amigos cuando las cosas van mal							
8. Yo puedo hablar de mis problemas con mi familia							
9. Tengo amigos con los que puedo compartir las penas y alegrías							
10. Existe una persona especial en mi vida que se preocupa por mis sentimientos							
11. Mi familia se muestra dispuesta a ayudarme para tomar decisiones							
12. Puedo hablar de mis problemas con mis amigos							

INSTRUMENTO 2

ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

INTRODUCCION: El presente cuestionario tiene como objetivo determinar el compromiso organizacional; por tanto, es necesario que responda con sinceridad.

Lee cada una de las siguientes frases cuidadosamente. Indica tu acuerdo con cada una de ellas empleando esta escala:

0 = NUNCA

1 = CASI NUNCA

2 = ALGUNAS VECES

3 = REGULARMENTE

4 = BASTANTES VECES

5 = SIEMPRE

	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces.	Regular mente	Bastantes veces	Siempre
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.						
2. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.						
3. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.						
4. Mi trabajo me inspira.						
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.						
6. Estoy orgulloso del trabajo que hago.						
7. Me "dejo llevar" por mi trabajo.						
8. Estoy inmerso en mi trabajo.						
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.						

INSTRUMENTO 3

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN

INTRODUCCION: El siguiente cuestionario tiene como objetivo determinar la satisfacción laboral; por tanto, es necesario que responda con sinceridad.

Lee cada una de las siguientes frases cuidadosamente. Indica tu acuerdo con cada una de ellas empleando esta escala:

1 = Muy Insatisfecho, 2 = Insatisfecho, 3 = Moderadamente Insatisfecho, 4 = Ni Insatisfecho ni Satisfecho, 5 = Moderadamente Satisfecho, 6 = Satisfecho, 7 = Muy Satisfecho

	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho.	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Anexo 4. Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRAFICA

Marca con una X los siguientes datos:

¿Usted acepta formar parte de la investigación?

SI NO

SEXO:

Hombre

Mujer

EDAD: _____

ESTADO CIVIL:

Soltero (A)

Casado (A)

Viudo (A)

Divorciado (A)

Conviviente (A)

TIEMPO LABORANDO: _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

Primaria

Secundaria

Técnico

Universitario

Postgrado

Ninguna de las anteriores

Anexo 5. Cartas de presentación de la escuela firmadas por la coordinadora de la escuela para el estudio piloto.



"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

Los Olivos, 8 de junio del 2023

CARTA INV.702 N°-2023/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
CARLOS ALBERTO CONDORI CAQUI
Administrador
AGRÍCOLA LA CANDELARIA S.A.
Kilómetro 35 de la carretera Huaura Sayán
Sayán, Huaura -Lima

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los Sres. **ALVA VALVERDE LUZ VERÓNICA**, con DNI 70789777, con código de matrícula N° 7002486283 , y **CALERO ROMERO GABRIEL** , con DNI 71563596, con código de matrícula N° 7001055830 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"APOYO SOCIAL PERCIBIDO, COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA DE LIMA PROVINCIAS, 2023"**, Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Jefe de Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6. Cartas de presentación de la escuela firmadas por la coordinadora de la escuela para la muestra final.



"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

Los Olivos, 8 de junio del 2023

CARTA INV.702 N°-2023/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
CARLOS ALBERTO CONDORI CAQUI
Administrador
AGRÍCOLA LA CANDELARIA S.A.
Kilómetro 35 de la carretera Huaura Sayán
Sayán, Huaura -Lima

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los Sres. **ALVA VALVERDE LUZ VERÓNICA**, con DNI 70789777, con código de matrícula N° 7002486283 , y **CALERO ROMERO GABRIEL** , con DNI 71563596, con código de matrícula N° 7001055830 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"APOYO SOCIAL PERCIBIDO, COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA DE LIMA PROVINCIAS, 2023"**, Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Jefe de Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7. Cartas de autorización si la tuviera firmada por la autoridad del centro donde ejecuto el estudio piloto.

**AGRICOLA LA CANDELARIA S.A.**

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Sayán 15 de junio del 2023

Carta de aceptación de prueba piloto

Señores.
ALVA VALVERDE LUZ VERÓNICA
CALERO ROMERO GABRIEL

Presente:

Me dirijo a ustedes para saludar y a la vez comunicarle que se a recibido la carta INV.702 N°-2023/EP/PSI. UCV LIMA-LN, al respecto se le Autoriza realizar la prueba piloto en su trabajo de investigación en esta organización.

Sin otro particular me despido.
Atentamente.


CARLOS ALBERTO CONDORI CAQUI
JEFE DE ADMINISTRACIÓN

CARLOS ALBERTO CONDORI CAQUI
ADMINISTRADOR

Car. Huaura - Sayán Km. 35 Fundó. la Candelaria (Carretera Huaura - Sayán)

Anexo 8. Cartas de autorización si la tuvieran firmada por la autoridad del centro donde ejecutará la investigación.

**AGRICOLA LA CANDELARIA S.A.**

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Sayán 15 de junio del 2023

Carta de aceptación del trabajo de investigación

Señores.
ALVA VALVERDE LUZ VERÓNICA
CALERO ROMERO GABRIEL

Presente:

Me dirijo a ustedes para saludar y a la vez comunicarle que se a recibido la carta INV.702 N°-2023/EP/PSI. UCV LIMA-LN, al respecto se le Autoriza para que realice en trabajo de investigación en esta organización.

Sin otro particular me despido.
Atentamente.


CARLOS CONDORI CAQUI
EFE DE ADMINISTRACIÓN

CARLOS ALBERTO CONDORI CAQUI
ADMINISTRADOR

Car. Huaura - Sayán Km. 35 Fundó. la Candelaria (Carretera Huaura - Sayán)

Anexo 9. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de psicología.

**INSTRUMENTO 1
ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO (EMAS)**



"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

CARTA N°258- 2023/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 26 de Abril de 2023

Autor:

- TEREZA RUIS JIMÉNEZ,
- JESÚS SAIZ GALDÓS,
- TEREZA MONTERO ARREDONDO,
- DANIEL NAVARRO BAYÓN

Presente.-

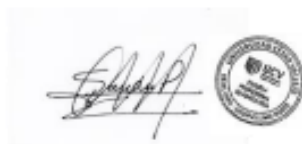
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a los Sres. **ALVA VALVERDE LUZ VERÓNICA**, con DNI 70789777, con código de matrícula N° 7002486283 , y **CALERO ROMERO GABRIEL** , con DNI 71563596, con código de matrícula N° 7001055830 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"APOYO SOCIAL PERCIBIDO Y RENDIMIENTO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA DE LIMA PROVINCIAS, 2023"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **ADAPTACIÓN DE LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Jefe de Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

INSTRUMENTO 2 (Original) ESCALA ULTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO



"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

CARTA N°704- 2023/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 08 de junio del 2023

Autor:

- Ana Maria T. Benevides Pereira,
- Débora Fraiz De Camargo,
- Paulo C. Porto-Martins.

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a los Sres. **ALVA VALVERDE LUZ VERÓNICA**, con DNI 70789777, con código de matrícula N° 7002486283, y **CALERO ROMERO GABRIEL**, con DNI 71563596, con código de matrícula N° 7001055830 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"APOYO SOCIAL PERCIBIDO, COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA DE LIMA PROVINCIAS, 2023"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **UWES UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE, Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Jefe de Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

INSTRUMENTO 2 (Adaptado)



"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

CARTA N°703- 2023/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 8 de junio 2023

Autor:

- WILMAR B. SCHAUFELI,
- ISABEL M. MARTINEZ,
- ALEXANDRA MARQUÉS PINTO,
- MARISA SALANOVA,
- ARNOLD B. BAKKE.

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a los Sres. **ALVA VALVERDE LUZ VERÓNICA**, con DNI 70789777, con código de matrícula N° 7002486283 , y **CALERO ROMERO GABRIEL** , con DNI 71563596, con código de matrícula N° 7001055830 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "**APOYO SOCIAL PERCIBIDO, COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA DE LIMA PROVINCIAS, 2023**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Jefe de Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

INSTRUMENTO 3 ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN



"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

CARTA N°706- 2023/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 8 de junio del 2023

Autor:

- Jesús Pérez Bilbao,
- Manuel Fidalgo Vega.

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a los Sres. **ALVA VALVERDE LUZ VERÓNICA**, con DNI 70789777, con código de matrícula N° 7002486283, y **CALERO ROMERO GABRIEL**, con DNI 71563596, con código de matrícula N° 7001055830 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "**APOYO SOCIAL PERCIBIDO, COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA DE LIMA PROVINCIAS, 2023**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

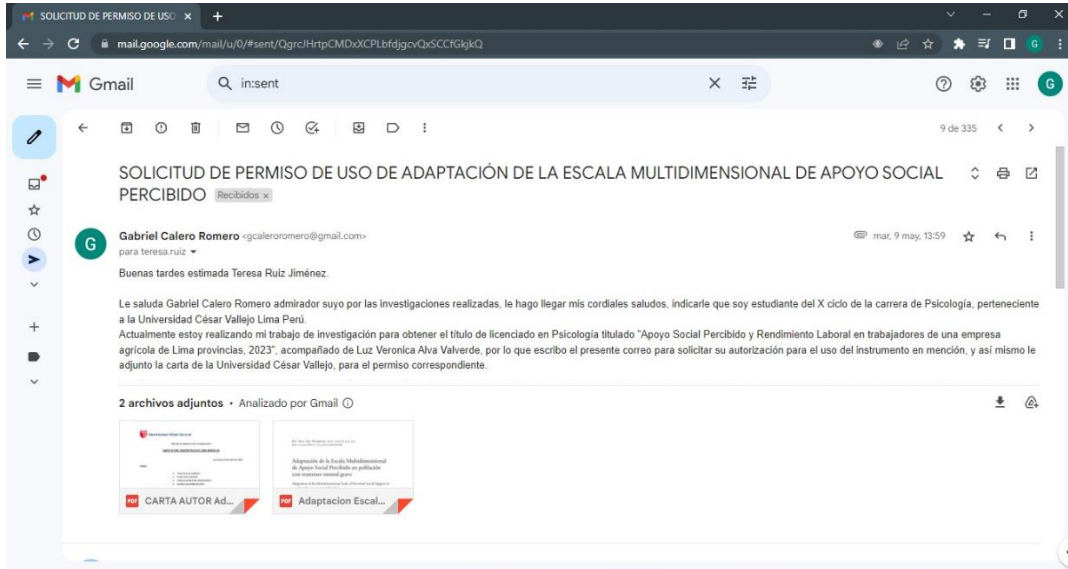
Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Jefe de Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 10. Autorización de uso de instrumento por parte de los autores originales.

INSTRUMENTO 1



[Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría](#)

versión en línea ISSN 2340-2733 versión impresa ISSN 0211-5735

Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. vol.37 no.132 Madrid jul./dic. 2017

<https://dx.doi.org/10.4321/s0211-57352017000200006>

ARTÍCULOS

Adaptación de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido en población con trastorno mental grave

Adaptación de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido en personas con trastorno mental grave

M^a Teresa Ruiz Jiménez ^a, Jesús Saiz Galdós ^b, M^a Teresa Montero Arredondo ^c, Daniel Navarro Bayón ^d

Mi SciELO

- Servicios personalizados

Servicios Personalizados

revista ▾

- Análisis SciELO

Artículo ▾

- Español (pdf)
- Artículo en XML
- Referencias del artículo
- Como citar este artículo
- Análisis SciELO
- Traducción automática
- Enviar artículo por email

indicadores ▾

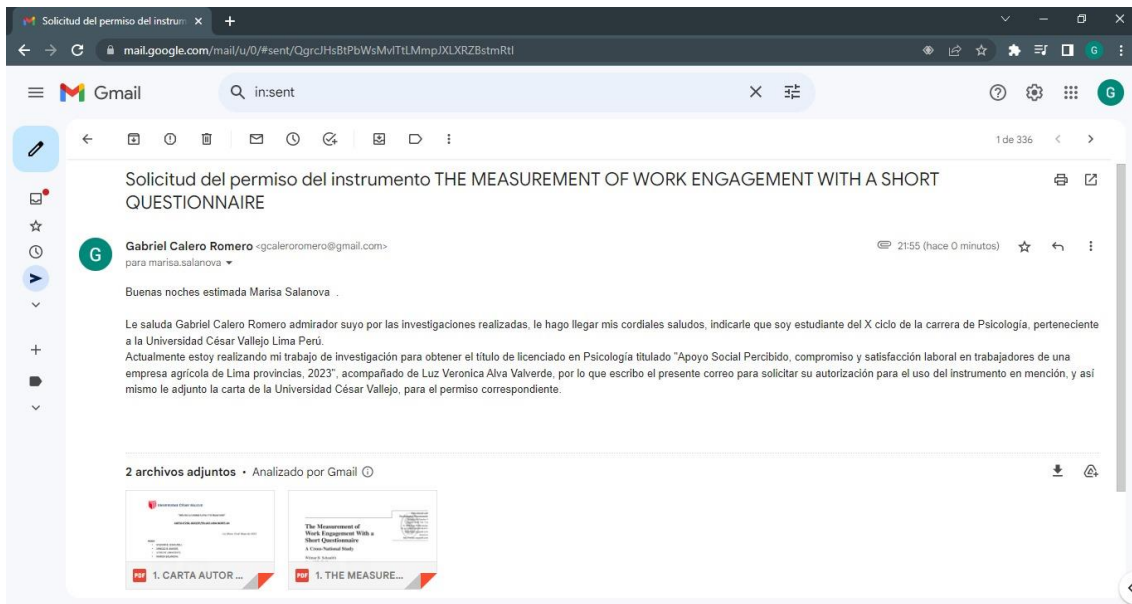
Enlaces relacionados ▾

Compartir ▾

- Otros
- Otros

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352017000200415

INSTRUMENTO 2




wilmarschaufeli.nl/downloads/

Sleep Train Arena ... Gmail Nueva pestaña WhatsApp

Incógnito

Todos los mercados



Wilmar Schaufeli

Profesor de la Universidad de Utrecht y Lovaina

HOGAR >

NOTICIAS >

INVESTIGACIÓN >

PROYECTOS DE DOCTORADO

PUBLICACIONES >

DESCARGAS >

CONSULTORÍA >

Aviso para potenciales usuarios de la UWES y la DUWAS

Le invitamos a utilizar ambas pruebas siempre que acepte las dos condiciones siguientes:

1. El uso es únicamente para fines educativos o de investigación no comerciales. Esto significa que nadie le cobra una tarifa a nadie.
2. Aceptas compartir algunos de tus datos, detallados a continuación, con los autores. Agregaremos estos datos a nuestra base de datos internacional y los usaremos solo con el fin de validar aún más el UWES (por ejemplo, actualizar normas, evaluar la equivalencia transnacional).

Datos a compartir:

para cada muestra, las puntuaciones brutas de las pruebas, la edad, el sexo y (si está disponible) la ocupación. Respete el formato de respuesta original y el orden secuencial de los elementos.

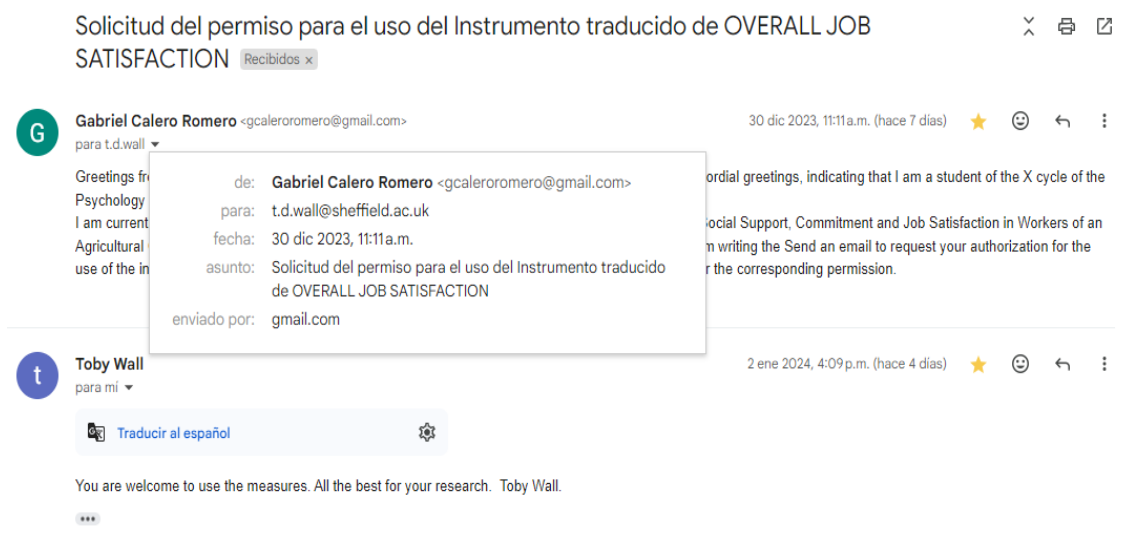
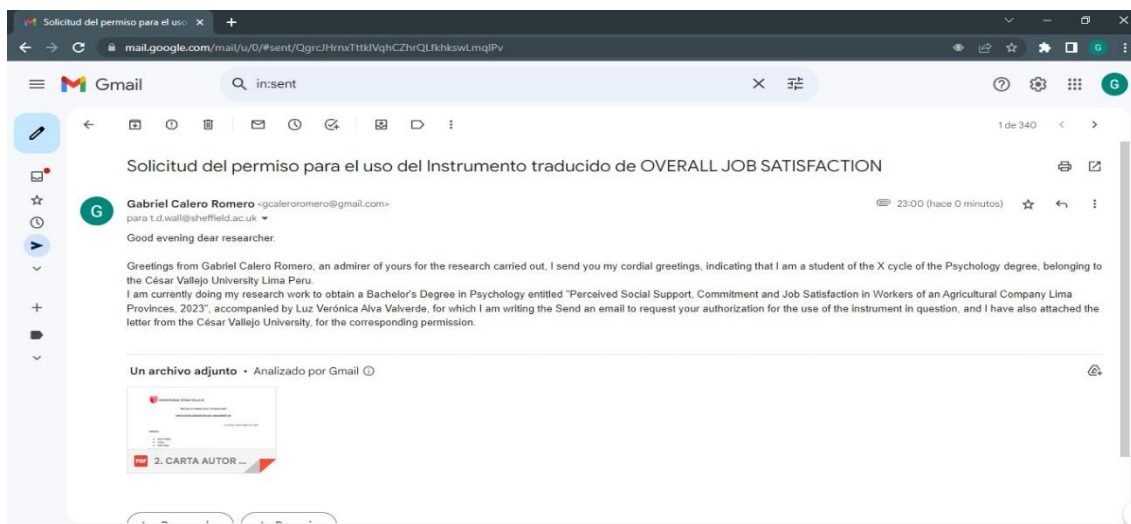
Para cada muestra, una breve descripción narrativa de su tamaño, ocupación(es) cubiertas, idioma y país.

Envíe los datos a: w.schaufeli@uu.nl. Preferiblemente el archivo de datos sin procesar debe estar en formato SPSS o EXCEL.

Aceptar y continuar con los formularios de prueba.

[https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1957561](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1957561)

INSTRUMENTO 3



Año: 199'

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ESPAÑA **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción

Satisfaction au travail: questionnaire d'évaluation de la satisfaction au travail
Job satisfaction: Overall Job Satisfaction Scale

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

Redactores:
Jesus Pérez Bilbao
Ldo. en Psicología
Manuel Fidalgo Vega
Ldo. en Psicología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Esta Nota Técnica de Prevención presenta una de las escalas de satisfacción laboral más ampliamente usada. Se presenta la escala en relación al marco conceptual en que se inserta y se indican las formas de aplicación, valoración y usos de la misma. Como información complementaria se indican las relaciones entre la escala y otros factores psicosociales.

La satisfacción laboral
La satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado desde que Hoppock en 1935, abarcando amplios grupos de población, desarrollara los primeros estudios sobre esta temática.

<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>

Anexo 11. Consentimiento y/o asentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023**

Investigador (a) (es): **Alva Valverde, Luz Verónica
Calero Romero, Gabriel**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023**”, cuyo objetivo es: Establecer la relación entre apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Agrícola la Candelaria S.A.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se aportará nuevas soluciones a las demandas encontradas en el sector agrícola, en donde se identificarán situaciones que vulneran el desarrollo de los trabajadores agrícolas.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de oficina de reuniones de la institución Agrícola la Candelaria S.A. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decir si desea parcial o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgos:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño a participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que exista preguntas que le pueden generar incomodidad usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informara que los resultados de la investigación se le alcanzara a la organización al término de la investigación. No va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficios de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problema o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores. Alva Valverde, Luz Verónica email: lalvava3@ucvvirtual.edu.pe, Calero Romero, Gabriel email: caleroro@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Calizaya Vera, Jessica Martha email. jacalizayaver@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Asentimiento Informado

Título de la investigación: Apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023

Investigador (a) (es): Alva Valverde, Luz Verónica

Calero Romero, Gabriel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023", cuyo objetivo es: Establecer la relación entre apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Agrícola la Candelaria S.A.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se aportará nuevas soluciones a las demandas encontradas en el sector agrícola, en donde se identificarán situaciones que vulneran el desarrollo de los trabajadores agrícolas.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de oficina de reuniones de la institución Agrícola la Candelaria S.A. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decir si desea parcial o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgos:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño a participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que exista preguntas que le pueden generar incomodidad usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informara que los resultados de la investigación se le alcanzara a la organización al término de la investigación. No va a aportar a la salud individual de la persona, sin

embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficios de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problema o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores. Alva Valverde, Luz Verónica email: lalvava3@ucvvirtual.edu.pe, Calero Romero, Gabriel email: caleroro@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Calizaya Vera, Jessica Martha email. jacalizayaver@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 12. El resultado del estudio piloto, todo el procedimiento en lo que se trabajo

Resultados prueba piloto

Cuestionario Apoyo social percibido

Tabla 11

Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC del Apoyo social percibido

Muestra total (n= 100)	Ajuste Absoluto				Ajuste Incremental		
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI	NFI
Modelo de Apoyo social percibido	7.7	.261	.072	.993	.991	.990	.990

Nota: X²/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; GFI= Índice de bondad de ajuste; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de TuckerLewis; NFI: Índice normado de ajuste.

Tabla 12

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's y Omega de Mcdonald's del Cuestionario Apoyo social percibido

dimensiones	# Elementos	Cronbach's α	McDonald's ω
Amigos	4	.819	.979
Familia	4	.840	.984
Personas relevantes	4	.838	.974
General	12	.960	.963

Tabla 13*Análisis estadístico de los ítems del cuestionario para Apoyo social percibido*

Ítems	M	DE	g ¹	g ²	IHC	Si se elimina el ítem		h ²	Aceptable
						α	ω		
1	4.94	1.77	-.65	-.29	.77	.97	.97	,640	SI
2	4.75	1.92	-.76	-.69	.75	.97	.97	,614	SI
3	5.34	1.51	-.89	.32	.77	.97	.97	,646	SI
4	4.90	1.95	-.85	-.52	.93	.96	.96	,899	SI
5	5.32	1.66	-1.34	.92	.85	.96	.97	,767	SI
6	4.85	1.55	-.61	-.39	.70	.97	.97	,544	SI
7	4.87	1.87	-.71	-.66	.76	.97	.97	,643	SI
8	4.39	2.26	-.45	-1.32	.90	.96	.96	,837	SI
9	4.74	2.00	-1.00	-.42	.90	.96	.96	,846	SI
10	5.34	1.86	-1.28	.27	.87	.96	.96	,805	SI
11	4.74	2.04	-.70	-.97	.89	.96	.96	,824	SI
12	4.69	1.84	-.44	-1.27	.87	.96	.96	,795	SI

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

Escala Compromiso laboral

Tabla 14

Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la Escala compromiso laboral

Muestra total (n= 100)	Ajuste Absoluto				Ajuste Incremental		
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI	NFI
Modelo de la muestra sin reespecificar (9)	7.6	.002	.078	.991	.999	.999	.987

Nota: X²/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; GFI= Índice de bondad de ajuste; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; NFI: Índice normado de ajuste.

Tabla 15

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's y Omega de Mcdonald's de la Escala compromiso laboral

Componentes	# Elementos	Cronbach's α	McDonald's ω
Vigor	3	.803	.935
Dedicación	3	.761	.922
Absorción	3	.874	.976
General	9	.880	.902

Tabla 16

Análisis estadístico de los factores de la Escala compromiso laboral

Ítems	M	DE	g ¹	g ²	IHC	Si se elimina el ítem		h ²	Aceptable
						α	ω		
1	3.07	1.63	.13	-.44	.84	.92	.92	.787	SI
2	2.97	1.62	.12	-.82	.84	.92	.93	.825	SI
3	3.13	1.43	.08	.31	.81	.92	.92	.786	SI
4	2.84	1.69	.35	-.52	.90	.91	.92	.871	SI
5	3.20	1.91	.26	-1.33	.84	.91	.92	.812	SI
6	3.25	2.10	-.16	-1.15	.86	.91	.92	.812	SI
7	2.22	1.42	.32	-.52	.48	.94	.94	.748	SI
8	2.73	1.14	.14	-.21	.78	.92	.93	.805	SI
9	2.63	1.54	.72	-.28	.39	.94	.95	.587	SI

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

Escala Satisfacción laboral

Tabla 17

Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la Satisfacción laboral

Muestra total (n= 100)	Ajuste Absoluto				Ajuste Incremental		
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI	NFI
Modelo de la muestra	1.96	.098	.109	.982	.989	.987	.977

Nota: X²/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; GFI= Índice de bondad de ajuste; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; NFI: Índice normado de ajuste.

Tabla 18

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's y Omega de Mcdonald's de la Satisfacción laboral

Componentes	# Elementos	Cronbach's α	McDonald's ω
Satisfacción extrínseca	8	.873	.994
Satisfacción intrínseca	7	.900	.995
General	15	.976	.978

Tabla 19*Análisis estadístico de los factores de la Escala Satisfacción laboral*

Ítems	M	DE	g ¹	g ²	IHC	Si se elimina el ítem		h ²	Aceptable
						α	ω		
1	4.18	1.89	.08	-1.63	.80	.97	.97	.892	SI
2	3.63	1.74	.41	-1.26	.73	.97	.97	.776	SI
3	4.15	1.70	-.06	-1.32	.91	.96	.96	.922	SI
4	4.66	1.70	-.39	-1.20	.88	.96	.96	.880	SI
5	4.66	1.59	-.59	-.90	.71	.97	.97	.657	SI
6	4.30	1.67	-.46	-1.02	.74	.97	.97	.883	SI
7	3.96	2.04	-.29	-1.60	.86	.96	.97	.830	SI
8	4.19	1.97	-.43	-1.40	.93	.96	.96	.893	SI
9	4.23	1.70	-1.00	-.20	.58	.97	.97	.953	SI
10	3.84	1.87	-.22	-1.45	.86	.96	.97	.928	SI
11	3.43	1.88	.26	-1.29	.88	.96	.96	.905	SI
12	4.09	1.58	-.34	-.69	.66	.97	.97	.956	SI
13	3.66	1.59	.38	-1.10	.67	.97	.97	.769	SI
14	3.90	1.96	-.11	-1.45	.90	.96	.96	.895	SI
15	3.98	1.71	.09	-1.57	.88	.96	.96	.904	SI

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

Tabla 20*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Apoyo social percibido	.272	100	p<.001
Compromiso laboral	.175	100	p<.001
Satisfacción laboral	.207	100	p<.001

a Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 21

Correlación con Rho de Spearman entre la variable de apoyo social percibido y compromiso laboral

		compromiso laboral
Apoyo social percibido	Correlación de Spearman	-.083
	Sig. (bilateral)	.409
	N	100

Tabla 22

Correlación con Rho de Spearman entre la variable de apoyo social percibido y satisfacción laboral

		satisfacción laboral
Apoyo social percibido	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	-.114
	N	100

Tabla 23

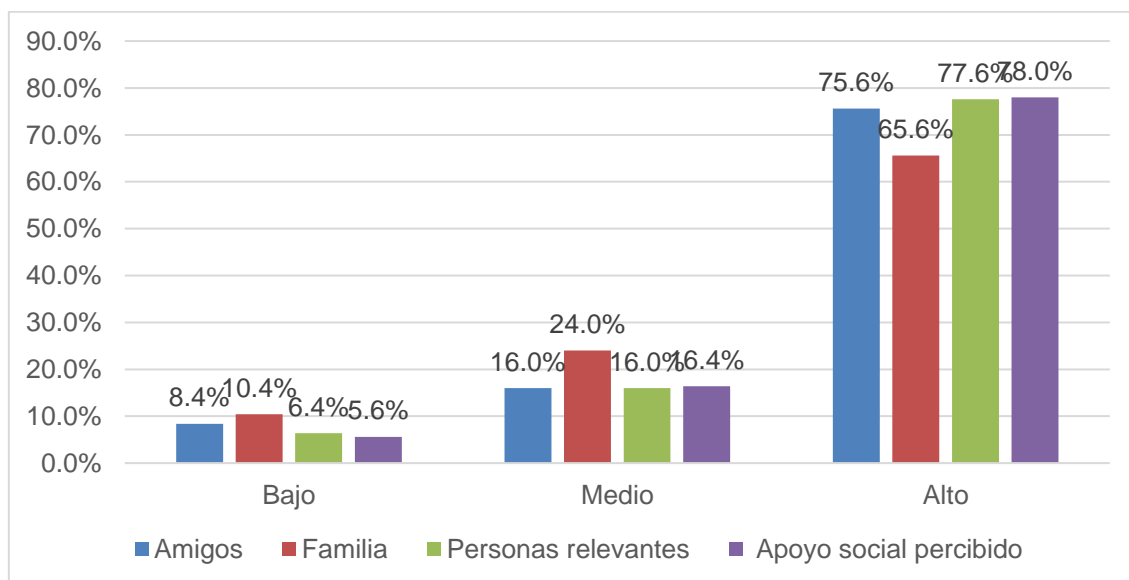
Correlación con Rho de Spearman entre la variable de Compromiso laboral y satisfacción laboral

		satisfacción laboral
Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	.651
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

Anexo 13. Resultados adicionales de la muestra final

Figura 2

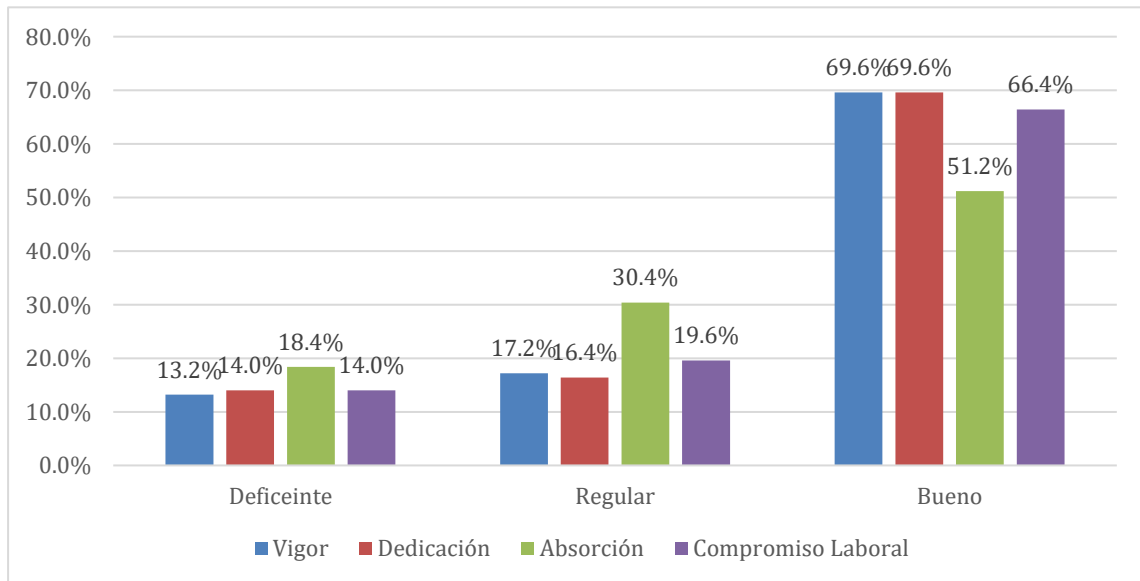
Distribución porcentual del apoyo social percibido en trabajadores



Según la figura 2, se identificó que el 78% de trabajadores (f=195) indicaron tener un nivel alto de apoyo social percibido. Al analizar los resultados por dimensiones una mayor valoración fue obtenida en la dimensión D3 (77.6%; f=194), seguida por la dimensión D1 (75.6%; f=189), ambas con un nivel alto, finalmente se obtuvo en la dimensión D2 (65.6%; f=164) con un nivel alto.

Figura 3

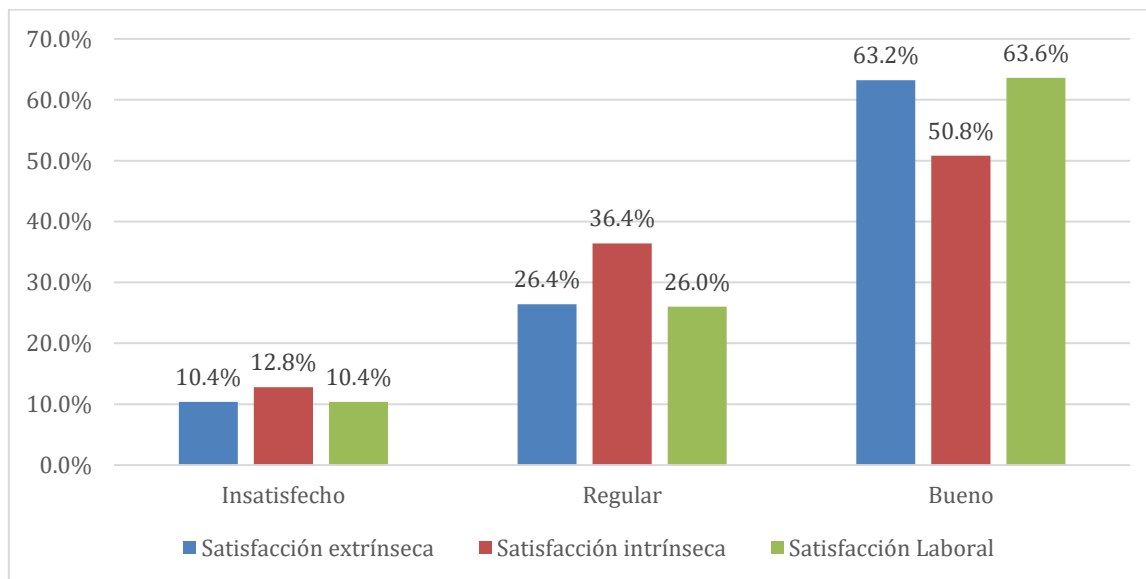
Distribución porcentual del compromiso laboral en trabajadores



Según la figura 3, se identificó que el 66% de trabajadores (f=166) indicaron tener un nivel alto de compromiso laboral. Al analizar los resultados por dimensiones una mayor valoración fue obtenida en la dimensión D1 (69.6%; f=174), seguida por la dimensión D2 (69.6%; f=174), finalmente se obtuvo en la dimensión D3 (51.2%; f=128), teniendo en las tres dimensiones como nivel alto.

Figura 4

Distribución porcentual de la satisfacción laboral en trabajadores



Según la figura 4, se identificó que el 63,6% de trabajadores indicaron tener un nivel bueno de satisfacción laboral, mientras que el 26% se ubicó en un nivel regular, también los trabajadores identificaron un nivel bueno para las dimensiones de D1 (63,2%) y D2 (50,8%).

Anexo 14. Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos.

INTRUMENTO 1

JUEZ 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMAS)".

* 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jose Luis Pareda Quinones	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicométrica	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Autor de 50 test

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMAS).
Autora:	Eisenberger et al. 1986 Ruiz et al. (2017)
Procedencia:	Española
Administración:	individual –colectiva
Tiempo de aplicación:	Adultos
Ámbito de aplicación:	Educativo y clínico
Significación:	Este instrumento está compuesto por 12 ítems. El presente cuestionario tiene como objetivo determinar el apoyo social percibido que sienten las personas por parte de los amigos, familia y personas relevantes; por tanto, es necesario que responda con sinceridad. Establecer la relación entre apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023



Dimensiones del instrumento: "Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMAS)"

- Primera dimensión: Amigos.
- Objetivos de la Dimensión: Mantienen una relación de amistad con otra u otras personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo de amigos Confiar en amigos	3. Mi familia realmente intenta ayudarme	4	4	4	
	4. Obtengo de mi familia la ayuda y el apoyo emocional que necesito.	4	4	4	
	8. Yo puedo hablar de mis problemas con mi familia	4	4	4	
	11. Mi familia se muestra dispuesta a ayudarme para tomar decisiones	4	4	4	

- Segunda dimensión: familia
- Objetivos de la Dimensión: Grupo de personas, normalmente unidas por lazos legales, que conviven y tienen un proyecto de vida en común.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ayuda familiar Apoyo familiar	6. Mis amigos realmente tratan de ayudarme	4	4	4	
	7. Puedo contar con mis amigos cuando las cosas van mal	4	4	4	
	9. Tengo amigos con los que puedo compartir las penas y alegrías	4	4	4	
	12. Puedo hablar de mis problemas con mis amigos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Personas Relevantes
- Objetivos de la Dimensión: relevante cuando nos parece que es importante o trascendente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañía de personas cercanas Entendimiento emocional por personas	1. Hay una persona que está cerca cuando estoy en una situación difícil.	4	4	4	



Cercanas	2 Existe una persona especial con la cual yo puedo compartir penas y alegrías	4	4	4	
	5 Existe una persona que realmente es una fuente de bienestar para mí.	4	4	4	
	10 Existe una persona especial en mi vida que se preocupa por mis sentimientos.	4	4	4	

Firma del evaluador

JOSELUIS PINOYA Q.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited42917-23.pdf> entre otra bibliografía.

JUEZ 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMAS)".

" 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jiligras Cubes Pct.		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa		
Institución donde labora:	UW		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMAS).
Autora:	Eisenberger et al. 1986 Ruiz et al. (2017)
Procedencia:	Española
Administración:	individual -colectiva
Tiempo de aplicación:	Adultos
Ámbito de aplicación:	Educativo y clínico
Significación:	Este instrumento está compuesto por 12 ítems. El presente cuestionario tiene como objetivo determinar el apoyo social percibido que sienten las personas por parte de los amigos, familia y personas relevantes; por tanto, es necesario que responda con sinceridad. Establecer la relación entre apoyo social percibido, compromiso y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de Lima provincias, 2023



Dimensiones del instrumento: "Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMAS)".

- Primera dimensión: Amigos.
- Objetivos de la Dimensión: Mantienen una relación de amistad con otra u otras personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo de amigos Confiar en amigos	3. Mi familia realmente intenta ayudarme	4	4	4	
	4. Obtengo de mi familia la ayuda y el apoyo emocional que necesito.	4	4	4	
	8. Yo puedo hablar de mis problemas con mi familia	4	4	4	
	11. Mi familia se muestra dispuesta a ayudarme para tomar decisiones	4	4	4	



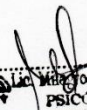
- Segunda dimensión: familia
- Objetivos de la Dimensión: Grupo de personas, normalmente unidas por lazos legales, que conviven y tienen un proyecto de vida en común.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ayuda familiar Apoyo familiar	6. Mis amigos realmente tratan de ayudarme	4	4	4	
	7. Puedo contar con mis amigos cuando las cosas van mal	4	4	4	
	9. Tengo amigos con los que puedo compartir las penas y alegrías	4	4	4	
	12. Puedo hablar de mis problemas con mis amigos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Personas Relevantes
- Objetivos de la Dimensión: relevante cuando nos parece que es importante o trascendente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañía de personas cercanas Entendimiento emocional por personas	1 Hay una persona que está cerca cuando estoy en una situación difícil.	4	4	4	

cercanas.	2 Existe una persona especial con la cual yo puedo compartir penas y alegrías.	4	4	4	
	5 Existe una persona que realmente es una fuente de bienestar para mí.	4	4	4	
	10 Existe una persona especial en mi vida que se preocupa por mis sentimientos.	4	4	4	


 Merys Cubas Del
 PSICOLOGA
 C.P. 21007
 Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

INSTRUMENTO 2

JUEZ 1



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) - 9". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Luis Pizarra Quintero		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Psicométrico		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: Actu de SD TEST		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) - 9
Autora:	Schaufeli et al. Año 2006
Procedencia:	Española
Administración:	Colectivo, individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este instrumento está compuesto por 9 ítems, cada Likert d el al 7, se compone de 3 dimensiones. Cada dimensión se conformó por indicadores puntuales como energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo (D. Vigor); activo, seguir laborando por más tiempo (D. dedicación); animado al trabajar, enfrentar desafíos laborales (D. absorción).

4. Soporte teórico

Dimensiones del instrumento: "Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) - 9"

• Primera dimensión: Vigor

1. Objetivos de la Dimensión: Busca energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	2. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
	3. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Dedicación

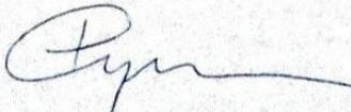
Objetivos de la Dimensión: Activo dentro de trabajo, Seguir trabajando más tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
activo, seguir laborando por más tiempo	4. Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	6. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Absorción

Objetivos de la Dimensión: Animado al trabajar intensamente, Enfrentar desafíos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
animado al trabajar, enfrentar desafíos laborales	7. Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	que significa por "dejo llevar"
	8. Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	
	9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo..	4	4	4	



Firma del evaluador

Drs. Luis P. Reyna

JUEZ 2

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) – 9". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Jelgins Cubas Pet.	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Educativa	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) – 9
Autora:	Schaufeli et al. Año 2006
Procedencia:	Española
Administración:	Colectivo, individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este instrumento está compuesto por 9 ítems, escala Likert de 1 al 7, se compone de 3 dimensiones. Cada dimensión se conformó por indicadores puntuales como energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo (D. Vigor); activo, seguir laborando por más tiempo (D. dedicación); animado al trabajar, enfrentar desafíos laborales (D. absorción).

4. **Soporte teórico**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AL%20COMPLETO.pdf

Dimensiones del instrumento: "Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) – 9"

- Primera dimensión: Vigor
 - Objetivos de la Dimensión: Busca energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	2. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
	3. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Objetivos de la Dimensión: Activo dentro de trabajo, Seguir trabajando más tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
activo, seguir laborando por más tiempo	4. Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	6. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Absorción

Objetivos de la Dimensión: Animado al trabajar intensamente, Enfrentar desafíos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
animado al trabajar, enfrentar desafíos laborales	7. Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	
	8. Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	
	9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo..	4	4	4	


 República
 C.P. P. 21835
 Firma del evaluador

JUEZ 3



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) – 9". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Nathaly Stefany Figueroa Pimentel</i>	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	<i>Capacitación y Selección de personas Docencia universitaria</i>	
Institución donde labora:	<i>Universidad César Vallejo</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) – 9
Autora:	Schaufeli et al. Año 2006
Procedencia:	Española
Administración:	Colectivo, individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este instrumento está compuesto por 9 ítems, escala Likert de 1 al 7, se compone de 3 dimensiones. Cada dimensión se conformó por indicadores puntuales como energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo (D. Vigor); activo, seguir laborando por más tiempo (D. dedicación); animado al trabajar, enfrentar desafíos laborales (D. absorción).

4. Soporte teórico



Dimensiones del instrumento: "Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) – 9"

- Primera dimensión: Vigor
 - I. Objetivos de la Dimensión: Busca energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	2. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
	3. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	


- Segunda dimensión: Dedicación
 - Objetivos de la Dimensión: Activo dentro de trabajo, Seguir trabajando más tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
activo, seguir laborando por más tiempo	4. Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	6. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción
 - Objetivos de la Dimensión: Animado al trabajar intensamente, Enfrentar desafíos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
animado al trabajar, enfrentar desafíos laborales	7. Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	
	8. Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	
	9 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo..	4	4	4	




 Firma del evaluador
 Mg. Nathaly Figueroa
 DNI: 72180525
 Pucallpa

INSTRUMENTO 3 JUEZ 1

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala General de Satisfacción." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jose Luis Perea Ceinos	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado. Autores de <input checked="" type="checkbox"/> Test	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala General de Satisfacción de conformidad
Autora:	Wall y Warr (1981) y adaptada al español por Pérez y Fidalgo (1995) en España.
Procedencia:	Española
Administración:	Colectivo, individual,
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este instrumento está compuesto por 15 ítems. Este instrumento se conformó por 15 ítems los cuales midieron las dimensiones de satisfacción extrínseca (ítem 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15) y satisfacción intrínseca (ítem 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14), que son expresados en niveles de bajo, medio y alto. Posee una duración de 10 minutos y la escala es de tipo Likert de 1 a 7 puntos.



Dimensiones del instrumento.* Escala General de Satisfacción *

• Primera dimensión: Satisfacción extrínseca

Objetivos de la Dimensión: Busca Condiciones físicas, Salario, Relación bidireccional y Horario laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
condiciones físicas, salario, horario laboral	1. Condiciones físicas del trabajo	4	4	4	
	3. Tus compañeros de trabajo	4	4	4	
	5. Tu superior inmediato	4	4	4	
	7. Tu salario	4	4	4	
	9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa	4	4	4	
	11. El modo en que tu empresa está gestionada	4	4	4	
	13. Tu horario de trabajo	4	4	4	
	15. Tu estabilidad en el empleo	4	4	4	

• Segunda dimensión: satisfacción intrínseca

Objetivos de la Dimensión: Libre forma de trabajar, Reconocimiento, Responsabilidad, Libertad al usar capacidades y Aceptan tus sugerencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
libertad laboral, reconocimiento, incluir sugerencias	2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo	4	4	4	
	4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.	4	4	4	
	6. Responsabilidad que se te ha asignado	4	4	4	
	8. La posibilidad de utilizar tus capacidades	4	4	4	
	10. Tus posibilidades de promocionar	4	4	4	
	12. La atención que se presta a las sugerencias que haces	4	4	4	
	14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	4	4	4	



Jose Luis Prieto Ce.

JUEZ 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala General de Satisfacción" 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Melgosa Cubos Peti	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala General de Satisfacción de conformidad
Autora:	Wall y Warr (1981) y adaptada al español por Pérez y Fidalgo (1995) en España.
Procedencia:	Española
Administración:	Colectivo, individual,
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este instrumento está compuesto por 15 ítems. Este instrumento se conformó por 15 ítems los cuales midieron las dimensiones de satisfacción extrínseca (ítem 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15) y satisfacción intrínseca (ítem 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14), que son expresados en niveles de bajo, medio y alto. Posee una duración de 10 minutos y la escala es de tipo Likert de 1 a 7 puntos.





- Primera dimensión: Vigor
 - Objetivos de la Dimensión: Busca energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	2. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
	3. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Objetivos de la Dimensión: Activo dentro de trabajo, Seguir trabajando más tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
activo, seguir laborando por más tiempo	4. Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	6. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Objetivos de la Dimensión: Animado al trabajar intensamente, Enfrentar desafíos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
animado al trabajar, enfrentar desafíos laborales	7. Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	
	8. Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	
	9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo..	4	4	4	



FIRMADO DIGITAL
 C. P. 21835
 Firma del evaluador

JUEZ 3



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala General de Satisfacción" 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Nathaly Estepany Figueroa Perente</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<i>x</i>)
Áreas de experiencia profesional:	<i>- Selección y selección de personas</i> <i>- Docencia universitaria</i>	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<i>x</i>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala General de Satisfacción de conformidad
Autora:	Wall y Warr (1981) y adaptada al español por Pérez y Fidalgo (1995) en España.
Procedencia:	Española
Administración:	Colectivo, individual,
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este instrumento está compuesto por 15 ítems. Este instrumento se conformó por 15 ítems los cuales midieron las dimensiones de satisfacción extrínseca (ítem 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15) y satisfacción intrínseca (ítem 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14), que son expresados en niveles de bajo, medio y alto. Posee una duración de 10 minutos y la escala es de tipo Likert de 1 a 7 puntos.

Dimensiones del instrumento: "Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) – 9"

- Primera dimensión: Vigor
 - Objetivos de la Dimensión: Busca energía, fuerza y entusiasmos dentro del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
energía, fuerza y entusiasmo dentro del trabajo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	2. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
	3. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación
 - Objetivos de la Dimensión: Activo dentro de trabajo, Seguir trabajando más tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
activo, seguir laborando por más tiempo	4. Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	6. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción
 - Objetivos de la Dimensión: Animado al trabajar intensamente, Enfrentar desafíos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
animado al trabajar, enfrentar desafíos laborales	7. Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	
	8. Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	
	9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo..	4	4	4	



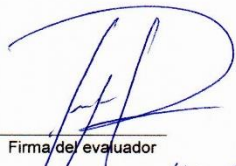

 Firma del evaluador
 Mg. Nathaly Figueroa
 DNI: 72180525
 Psicóloga

Tabla 24*Jueces Expertos*

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Cubas Peti María Milagros C.Ps.P. 21036	Magister	Docente de pregrado en la escuela profesional de psicología.
2	Figueroa Pimentel Nathaly Stefany C.Ps.P. 23132	Magister	Docente de pregrado de la escuela profesional de psicología en el internado del área organizacional.
3	Pereyra Quiñones José Luis C.Ps.P. 4539	Doctor	Asesor y docente de pregrado de la escuela profesional de psicología.

Criterios para elección de jueces expertos

1. Ser psicólogo habilitado.
2. Ser Magister y/o Doctor.
3. Experiencia en docencia universitaria (interacción con población a estudiar)
4. Experiencia en intervención en casos de ámbito laboral (educativo, clínico y/o organizacional).

Perfiles

- Cubas Peti María Milagros (C.Ps.P.) 21036

	SI	NO
CRITERIOS		
Ser psicólogo habilitado	X	
Ser Magister y/o Doctor	X	
Experiencia en docencia universitaria (interacción con población a estudiar)	X	
Experiencia en intervención en casos de ámbito laboral (educativo, clínico y/o organizacional)	X	

- Figueroa Pimentel Nathaly Stefany (C.Ps.P.) 23132

CRITERIOS	SI	NO
Ser psicólogo habilitado	X	
Ser Magister y/o Doctor	X	
Experiencia en docencia universitaria (interacción con población a estudiar)	X	
Experiencia en intervención en casos de ámbito laboral (educativo, clínico y/o organizacional)	X	

- Pereyra Quiñones Jose Luis (C.Ps.P.) 4539

CRITERIOS	SI	NO
Ser psicólogo habilitado	X	
Ser Magister y/o Doctor	X	
Experiencia en docencia universitaria (interacción con población a estudiar)	X	
Experiencia en intervención en casos de ámbito laboral (educativo, clínico y/o organizacional)	X	

Anexo 15. Sintaxis del programa usado o códigos de R Studio (Dependiendo del programa usado y a criterio del asesor) estos son de los análisis realizados en el estudio piloto.

Jasp v. 0.16.3.0 para Cuestionario Apoyo social percibido

Análisis de fiabilidad

General

```
%----- Requires          booktabs          package          -----
%\usepackage{booktabs}\begin{table}[h]\centering\caption{Estadísticas de
confiabilidad de la escala
frecuente}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente}\begin{t
abular}{lrr}\toprule Estimar & McDonald's  $\omega$  & Cronbach's  $\alpha$ 
\\ \cmidrule[0.4pt]{1-3} Estimación por punto & $0.970$ & $0.967$ \\ IC del 95\% límite
inferior & $0.961$ & $0.956$ \\ IC del 95\% límite superior & $0.978$ & $0.975$
\\ \bottomrule\end{tabular}}\end{table}
```

Dimensión 1

```
%----- Requires          booktabs          package          -----%\usepackage{booktabs}
\begin{table}[h]\centering\caption{Estadísticas de confiabilidad de la escala
frecuente}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente}\begin{t
abular}{lrr}\toprule Estimar & McDonald's  $\omega$  & Cronbach's  $\alpha$ 
\\ \cmidrule[0.4pt]{1-3} Estimación por punto & $0.952$ & $0.940$ \\ IC del 95\% límite
inferior & $0.937$ & $0.921$ \\ IC del 95\% límite superior & $0.968$ & $0.956$
\\ \bottomrule\end{tabular}}\end{table}
```

Dimensión 2

```
%----- Requires booktabs package -----%\usepackage{booktabs}\begin{table}[h]
\centering\caption{Estadísticas de confiabilidad de la escala
frecuente}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente}\begin{t
abular}{lrr}\toprule Estimar & McDonald's  $\omega$  \\ \cmidrule[0.4pt]{12} Estimación
por punto & $0.909$ \\ IC del 95\% límite inferior & $0.880$ \\ IC del
95\% límite superior & $0.939$ \\ \bottomrule\end{tabular}}\end{table}
```

Dimensión 3

```
%----- Requires          booktabs          package          -----
%\usepackage{booktabs}\begin{table}[h]\centering\caption{Estadísticas de
confiabilidad de la escala
frecuente}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente}\begin{t
abular}{lrr}\toprule Estimar & McDonald's  $\omega$  & Cronbach's  $\alpha$ 
\\ \cmidrule[0.4pt]{1-3} Estimación por punto & $0.878$ & $0.882$ \\ IC del 95\% límite
inferior & $0.838$ & $0.837$ \\ IC del 95\% límite superior & $0.917$ & $0.916$
\\ \bottomrule\end{tabular}}\end{table}
```


Análisis Factorial Exploratorio

Estadísticos descriptivos

%----- Requires booktabs package -----%

```
\usepackage{booktabs}\begin{table}[h] \centering \caption{Estadísticas de confiabilidad
de ítems individuales
frecuentes}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeÍtemsIndividualesFrecuent
es}{\begin{tabular}{lrrrr}\toprule \multicolumn{1}{c}{} & \multicolumn{2}{c}{si se
elimina el ítem} & \multicolumn{1}{c}{} & \multicolumn{1}{c}{} \\
\cline{2-3}Ítem & McDonald's  $\omega$  & Cronbach's
 $\alpha$  & Correlación del elemento con el resto & media & dt \\
\cmidrule[0.4pt]{1-6}ASP\_1 & $0.969$ & $0.966$ & $0.766$ & $4.940$ &
$1.774$ \\
& \quad \quad \quad ASP\_2 & $0.969$ & $0.966$ & $0.748$ & $4.750$ & $1.919$ \\
& \quad \quad \quad \quad \quad \quad ASP\_3 & $0.968$ & $0.966$ & $0.765$ & $5.340$ &
$1.506$ \\
& \quad \quad \quad \quad \quad \quad ASP\_4 & $0.964$ & $0.961$ & $0.932$ & $4.900$ &
$1.951$ \\
& \quad \quad \quad \quad \quad \quad ASP\_5 & $0.967$ & $0.964$ & $0.845$ & $5.320$ &
$1.657$ \\
& \quad \quad \quad \quad \quad \quad ASP\_6 & $0.970$ & $0.967$ & $0.695$ & $4.850$ &
$1.546$ \\
& \quad \quad \quad \quad \quad \quad ASP\_7 & $0.969$ & $0.966$ & $0.761$ & $4.870$ &
$1.873$ \\
& \quad \quad \quad \quad \quad \quad ASP\_8 & $0.964$ & $0.962$ & $0.897$ & $4.390$ &
$2.260$ \\
& \quad \quad \quad \quad \quad \quad ASP\_9 & $0.963$ & $0.962$ & $0.904$ & $4.740$ &
$2.003$ \\
& \quad \quad \quad \quad \quad \quad ASP\_10 & $0.966$ & $0.963$ & $0.871$ & $5.340$ &
& $1.860$ \\
& \quad \quad \quad \quad \quad \quad ASP\_11 & $0.964$ & $0.962$ & $0.889$ & $4.740$ &
& $2.043$ \\
& \quad \quad \quad \quad \quad \quad ASP\_12 & $0.965$ & $0.963$ & $0.873$ & $4.690$ &
& $1.835$ \\
\bottomrule\end{tabular}}\end{table}
```

Análisis Factorial confirmatorio

Ajuste del modelo

```
%----- Requires booktabs package -----%\usepackage{booktabs} \begin{table}[h]
\centering\caption{Prueba Chi
cuadrado}\label{tab:pruebaChiCuadrado}{\begin{tabular}{lrrr}\topruleModelo &
 $\chi^2$  & gl & p \\
\cmidrule[0.4pt]{1-4}Modelo base & $42449.817$ & $66$ &
$ $ \\
Modelo factorial & $417.429$ & $54$ & $ $ \\
\bottomrule\end{tabular}}\end{table}
```

Medida de ajustes adicionales

```
%----- Requires booktabs package -----%
%\usepackage{booktabs}\begin{table}[h]\centering\caption{Índices de
ajuste}\label{tab:ÍndicesDeAjuste}{\begin{tabular}{lr}\topruleÍndice & Valor \\
\cmidrule[0.4pt]{1-2}Índice de Ajuste Comparativo (CFI) & $0.991$ \\
Índice de Tucker-Lewis (TLI) & $0.990$ \\
Índice de ajuste no normalizado de Bentler-Bonett (NNFI) & $0.990$ \\
Índice de ajuste normalizado de Bentler-Bonett (NFI) & $0.990$ \\
Índice de ajuste normalizado de parsimonia (PNFI) & $0.810$ \\
Índice de ajuste relativo de Bollen (RFI) & $0.988$ \\
Índice de ajuste incremental de Bollen (IFI) & $0.991$ \\
Índice de no centralidad relativa (RNI) & $0.991$ \\
\bottomrule\end{tabular}}\end{table}
```

Otras medidas de ajuste

```
%----- Requires booktabs package -----%
\usepackage{booktabs}\begin{table}[h]
\centering\caption{Otras medidas de
ajuste}\label{tab:otrasMedidasDeAjuste}{\begin{tabular}{lr}
\toprule Métrica & Valor
\\ \cmidrule[0.4pt]{1-2} Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) & $0.261$
\\ RMSEA 90 \% IC límite inferior & $0.238$
\\ RMSEA 90 \% IC límite superior & $0.284$
\\ Valor p de RMSEA & $0.000$
\\ Raíz estandarizada residual cuadrada
media (SRMR) & $0.072$
\\ N crítico de Hoelter ( $\alpha = .05$ ) & $18.112$
\\ N crítico de Hoelter ( $\alpha = .01$ ) & $20.227$
\\ Índice de bondad de ajuste (GFI) & $0.993$
\\ Índice de ajuste de McDonald (IMF) & $0.160$
\\ Índice de validación cruzada esperado (ECVI) & $4.701$
\\ \bottomrule
\end{tabular}}\end{table}
```

Jasp v. 0.16.3.0 Cuestionario para Compromiso laboral

Análisis de fiabilidad

General

```
%----- Requires booktabs package -----%
\usepackage{booktabs}\begin{table}[h]
\centering\caption{Estadísticas de confiabilidad de la escala
frecuente}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente}{\begin{t
abular}{lrr}
\toprule Estimar & McDonald's  $\omega$  & Cronbach's  $\alpha$ 
\\ \cmidrule[0.4pt]{1-3} Estimación por punto & $0.940$ & $0.929$
\\ IC del 95% límite inferior & $0.923$ & $0.907$
\\ IC del 95% límite superior & $0.958$ & $0.946$
\\ \bottomrule
\end{tabular}}\end{table}
```

Componentes

```
%----- Requires booktabs package -----
%
\usepackage{booktabs}\begin{table}[h]\centering\caption{Estadísticas de
confiabilidad de la escala
frecuente}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente}{\begin{t
abular}{lrr}
\toprule Estimar & McDonald's  $\omega$  & Cronbach's  $\alpha$ 
\\ \cmidrule[0.4pt]{1-3} Estimación por punto & $0.834$ & $0.816$
\\ IC del 95% límite inferior & $0.778$ & $0.747$
\\ IC del 95% límite superior & $0.890$ & $0.870$
\\ \bottomrule
\end{tabular}}\end{table}
```

```
%----- Requires booktabs package -----
%
\usepackage{booktabs}\begin{table}[h]\centering\caption{Estadísticas de
confiabilidad de la escala
frecuente}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente}{\begin{t
abular}{lrr}
\toprule Estimar & McDonald's  $\omega$  & Cronbach's  $\alpha$ 
\\ \cmidrule[0.4pt]{1-3} Estimación por punto & $0.935$ & $0.923$
\\ IC del 95% límite inferior & $0.913$ & $0.894$
\\ IC del 95% límite superior & $0.957$ & $0.946$
\\ \bottomrule
\end{tabular}}\end{table}
```

```
%----- Requires booktabs package -----
%
\usepackage{booktabs}\begin{table}[h]\centering\caption{Estadísticas de
confiabilidad de la escala
frecuente}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente}{\begin{t
abular}{lrr}
\toprule Estimar & Cronbach's  $\alpha$ 
\\ \cmidrule[0.4pt]{1-2} Estimación
```


Otras medidas de ajuste

```
%----- Requires booktabs package -----
%\usepackage{booktabs}\begin{table}[h]\centering\caption{Otras medidas de
ajuste}\label{tab:otrasMedidasDeAjuste}{\begin{tabular}{lr}\topruleMétrica & Valor
\\cmidrule[0.4pt]{1-2}Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) & $0.199$
\\RMSEA 90 \% IC límite inferior & $0.166$ \\RMSEA 90 \% IC límite superior &
$0.233$ \\ Valor p de RMSEA & $4.683e-12$ \\ Raíz estandarizada residual
cuadrada media (SRMR) & $0.078$ \\N crítico de Hoelter ($\alpha$ = .05) &
$30.918$ \\ N crítico de Hoelter ($\alpha$ = .01) & $36.027$ \\Índice de bondad de
ajuste (GFI) & $0.993$ \\Índice de ajuste de McDonald (IMF) & $0.586$ \\Índice de
validación cruzada esperado (ECVI) & $1.704$ \\bottomrule\end{tabular}}\end{table}
```

Jasp v. 0.16.3.0 Cuestionario para Satisfacción laboral

Análisis de fiabilidad

General

```
%----- Requires booktabs package -----%\usepackage{booktabs}
\begin{table}[h]\centering\caption{Estadísticas de confiabilidad de la escala
frecuente}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente}{\begin{t
abular}{lrr}\topruleEstimar & McDonald's $\omega$ & Cronbach's $\alpha$
\\cmidrule[0.4pt]{1-3}Estimación por punto & $0.969$ & $0.967$ \\IC del 95\%
límite inferior & $0.960$ & $0.956$ \\ IC del 95\% límite superior & $0.978$ &
$0.976$ \\bottomrule\end{tabular}}\end{table}
```

Componentes

```
%----- Requires booktabs package -----%\usepackage{booktabs}
\begin{table}[h]\centering\caption{Estadísticas de confiabilidad de la escala
frecuente}\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente}{\begin{t
abular}{lrr}\topruleEstimar & McDonald's $\omega$ & Cronbach's $\alpha$
\\cmidrule[0.4pt]{1-3}Estimación por punto & $0.969$ & $0.967$ \\IC del 95\% límite
inferior & $0.960$ & $0.956$ \\IC del 95\% límite superior & $0.978$ & $0.976$
\\bottomrule\end{tabular}}\end{table}
```

```
%----- Requires booktabs package -----%\usepackage{booktabs} \begin{table}[h]
\centering \caption{Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente}
\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeLaEscalaFrecuente} { \begin{tabular}{lrr}
\toprule Estimar & McDonald's $\omega$ & Cronbach's $\alpha$ \\
\cmidrule[0.4pt]{1-3} Estimación por punto & $0.939$ & $0.937$ \\
IC del 95\% límite inferior & $0.921$ & $0.915$ \\
IC del 95\% límite superior & $0.958$ & $0.954$ \\
\bottomrule
\end{tabular} } \end{table}
```

Análisis Factorial Exploratorio

```
%----- Requires booktabs package -----% \usepackage{booktabs} \begin{table}[h]
\centering \caption{Estadísticas de confiabilidad de ítems individuales frecuentes}
\label{tab:estadísticasDeConfiabilidadDeÍtemsIndividualesFrecuentes} {
\begin{tabular}{|rrrrr} \toprule \multicolumn{1}{c}{} & \multicolumn{2}{c}{si se elimina el
ítem} & \multicolumn{1}{c}{} & \multicolumn{1}{c}{} & \multicolumn{1}{c}{} \\ \cline{2-3}
Ítem & McDonald's  $\omega$  & Cronbach's  $\alpha$  & Correlación del elemento con
el resto & media & dt \\ \cmidrule[0.4pt]{1-6} SL_1 & $0.967$ & $0.965$ & $0.801$ &
$4.180$ & $1.888$ \\ SL_2 & $0.968$ & $0.966$ & $0.726$ & $3.630$ & $1.739$ \\
SL_3 & $0.965$ & $0.963$ & $0.907$ & $4.150$ & $1.696$ \\ SL_4 & $0.965$ &
$0.963$ & $0.883$ & $4.660$ & $1.695$ \\ SL_5 & $0.968$ & $0.966$ & $0.714$ &
$4.660$ & $1.591$ \\ SL_6 & $0.968$ & $0.966$ & $0.735$ & $4.300$ & $1.673$ \\
SL_7 & $0.965$ & $0.964$ & $0.856$ & $3.960$ & $2.045$ \\ SL_8 & $0.963$ &
$0.962$ & $0.927$ & $4.190$ & $1.973$ \\ SL_9 & $0.970$ & $0.969$ & $0.580$ &
$4.230$ & $1.699$ \\ SL_10 & $0.966$ & $0.964$ & $0.863$ & $3.840$ & $1.868$ \\
SL_11 & $0.965$ & $0.963$ & $0.879$ & $3.430$ & $1.876$ \\ SL_12 & $0.969$ &
$0.967$ & $0.660$ & $4.090$ & $1.577$ \\ SL_13 & $0.969$ & $0.967$ & $0.671$ &
$3.660$ & $1.591$ \\ SL_14 & $0.964$ & $0.963$ & $0.901$ & $3.900$ &
$1.957$ \\ SL_15 & $0.965$ & $0.964$ & $0.878$ & $3.980$ & $1.711$ \\ \bottomrule
\end{tabular} } \end{table}
```

Análisis Factorial confirmatorio

Ajuste del modelo

```
%----- Requires booktabs package -----% \usepackage{booktabs} \begin{table}[h]
\centering \caption{Prueba Chi cuadrado} \label{tab:pruebaChiCuadrado} {
\begin{tabular}{|r} \toprule Modelo &  $X^2$  & gl & p \\ \cmidrule[0.4pt]{1-4}
Modelo base & $4768.527$ & $66$ & $ $ \\ Modelo factorial & $106.260$ & $54$ & $ $
\end{tabular} }
```

Medida de ajustes adicionales

```
%----- Requires booktabs package -----% \usepackage{booktabs} \begin{table}[h]
\centering \caption{Índices de ajuste} \label{tab:índicesDeAjuste} {
\begin{tabular}{|r} \toprule Índice & Valor \\ \cmidrule[0.4pt]{1-2} Índice de Ajuste
Comparativo (CFI) & $0.989$ \\ Índice de Tucker-Lewis (TLI) & $0.986$ \\ Índice de
ajuste no normalizado de Bentler-Bonett (NNFI) & $0.986$ \\ Índice de ajuste
normalizado de Bentler-Bonett (NFI) & $0.978$ \\ Índice de ajuste normalizado de
parsimonia (PNFI) & $0.800$ \\ Índice de ajuste relativo de Bollen (RFI) & $0.973$ \\
Índice de ajuste incremental de Bollen (IFI) & $0.989$ \\ Índice de no centralidad
relativa (RNI) & $0.989$ \\ \bottomrule
\end{tabular} }
```

Otras medidas de ajuste

```
%----- Requires booktabs package -----% \usepackage{booktabs} \begin{table}[h]
\centering \caption{Otras medidas de ajuste} \label{tab:otrasMedidasDeAjuste} {
\begin{tabular}{|r} \toprule Métrica & Valor \\ \cmidrule[0.4pt]{1-2} Error cuadrático
medio de aproximación (RMSEA) & $0.099$ \\ RMSEA 90 \% IC límite inferior &
$0.071$ \\ RMSEA 90 \% IC límite superior & $0.126$ \\ Valor p de RMSEA & $0.004$
\end{tabular} }
```

\\ Raíz estandarizada residual cuadrada media (SRMR) & \$0.105\$ \\ N crítico de
Hoelter ($\alpha = .05$) & \$68.223\$ \\ N crítico de Hoelter ($\alpha = .01$) & \$76.530\$
\\ Índice de bondad de ajuste (GFI) & \$0.984\$ \\ Índice de ajuste de McDonald (IMF) &
\$0.768\$ \\ Índice de validación cruzada esperado (ECVI) & \$1.558\$ \\ \bottomrule
\end{tabular} } \end{table}

Anexo 16. Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación

Investigador 1



ALVA VALVERDE LUZ VERONICA



Fecha de última actualización: 06-01-2024

ORCID

id 0000-0001-8995-0130



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 21/09/2022

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=307297

Investigador 2



CALERO ROMERO GABRIEL



Fecha de última actualización: 05-05-2023

ORCID

id 0000-0003-1479-1301



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 05/05/2023

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=333619