



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Experiencia laboral y compromiso en una empresa
metalmecánica de San Juan Lurigancho, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Barrios Loayza, Jenny Liset (orcid.org/0000-0001-8353-5294)

ASESOR:

Dr. Barco Solari, Esteban Augusto (orcid.org/0000-0003-0870-5729)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación con todo cariño y amor a mi hijo, a mis padres, por su aliento y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía en la vida, a mis profesores por transmitirme sus conocimientos y a mi querida universidad por toda la aventura estudiantil.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARCO SOLARI ESTEBAN AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Experiencia laboral y compromiso en una empresa Metalmecánica de San Juan de Lurigancho, 2023.", cuyo autor es BARRIOS LOAYZA JENNY LISET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 30 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARCO SOLARI ESTEBAN AUGUSTO DNI: 02867613 ORCID: 0000-0003-0870-5729	Firmado electrónicamente por: EBARCOS el 01-12- 2023 22:11:41

Código documento Trilce: TRI - 0675030

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARRIOS LOAYZA JENNY LISET estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Experiencia laboral y compromiso en una empresa Metalmecánica de San Juan de Lurigancho, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JENNY LISET BARRIOS LOAYZA DNI: 40720461 ORCID: 0000-0001-8353-5294	Firmado electrónicamente por: JBARRIOSL1 el 30-11- 2023 20:06:23

Código documento Trilce: TRI - 0675032

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis de la influencia del aspecto espacial en el compromiso de la empresa	23
Tabla 2 Análisis de la influencia del aspecto social en el compromiso de la empresa	24
Tabla 3 Análisis de la influencia del aspecto personal en el compromiso de la empresa	25
Tabla 4 Análisis de la influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados de la empresa	26
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	72
Tabla 6 Confiabilidad de la experiencia laboral.....	73
Tabla 7 Confiabilidad del compromiso	73
Tabla 8 Experiencia laboral.....	74
Tabla 9 Distribución de ítems de la dimensión espacial.....	75
Tabla 10 Distribución de ítems de la dimensión social	76
Tabla 11 Distribución de ítems de la dimensión personal	77
Tabla 12 Compromiso laboral	78
Tabla 13 Distribución de ítems de la dimensión vigor	79
Tabla 14 Distribución de ítems de la dimensión dedicación.....	80
Tabla 15 Distribución de ítems de la dimensión absorción	81

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados en una empresa metalmeccánica, de San Juan Lurigancho, 2023, para lo cual se consideró metodológicamente un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, no experimental, transversal y explicativo. La población fueron 105 colaboradores quienes respondieron los cuestionarios de las variables bajo estudio y se obtuvo como resultado que, el aspecto espacial, social y personal influye en el compromiso laboral del personal en un 35%, 32,3% y 35% respectivamente. Asimismo, se concluyó que la experiencia laboral influye en un 34,8% sobre el compromiso de los empleados, es decir que mientras los trabajadores tengan un ambiente laboral propicio, exista una adecuada interrelación entre los integrantes de la empresa e incrementen su desarrollo profesional, entonces se verá reflejado en el compromiso para realizar sus labores.

Palabras clave: Espacial, social, personal, experiencia laboral, compromiso.

ABSTRACT

The objective of the present study was to determine the influence of work experience on employee commitment in a metalworking company, in San Juan Lurigancho, 2023, for which a quantitative, applied, non-experimental, transversal and explanatory. The population was 105 employees who answered the questionnaires of the variables under study and the result was that the spatial, social and personal aspect influences the work commitment of the staff by 35%, 32.3% and 35% respectively. Likewise, it was concluded that work experience influences employee commitment by 34.8%, that is, as long as workers have a favorable work environment, there is an adequate interrelation between the members of the company and they increase their professional development, then it will be reflected in the commitment to carry out their work.

Keywords: spatial, social, personal, work experience, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas en general cumplen con sus metas en función en que las necesidades de sus clientes son satisfechas, para lo cual requiere equipos de trabajo que cuenten con compromiso y un alto desempeño, sin embargo, la formación y conocimientos idóneos de los trabajadores últimamente no son puntos rescatables dentro de una organización. Esto posiblemente porque las entidades no brindan valor a su equipo de trabajo, ni brindan las oportunidades necesarias para que el personal se encuentre cada vez más motivado en adquirir conocimientos que mejoren su experiencia dentro del puesto que se desempeña y así cumplir con los objetivos propuestos (Cardona & Trejos, 2020).

A nivel global, en 2019, el nivel de compromiso de los colaboradores fue del 15%. En el Sudeste Asiático, este índice alcanzó el 19%, mientras que en Tailandia superó con un 23%. Además, los empleados poco comprometidos generan pérdidas de aproximadamente 450 mil millones de dólares al año (Chucha, 2019). En el año 2020, un 65.66% de las empresas redujeron sus operaciones y un 24.24% adoptó modalidades de trabajo virtual. Al mismo tiempo, la pandemia afectó negativamente a los trabajadores debido a las condiciones laborales inadecuadas, como un aumento en la carga de trabajo, lo que repercutió en su nivel de entusiasmo y compromiso en la realización de sus labores (Mora et al., 2022).

En un entorno internacional, las entidades indican que es necesario reformular la manera en que se relaciona con sus trabajadores, lo cual permitirá que se obtenga resultados de acuerdo con las estrategias planificadas. La falta de una adecuada experiencia laboral, genera que no estén satisfechos, comprometidos y no promuevan la innovación para el logro de los objetivos de las empresas. Por otro lado, los trabajadores de la gestión del talento humano requieren tener una mayor comprensión sobre la importancia de la experiencia laboral e implementar medidas apropiadas para mejorar la situación actual (Cueva, 2023).

En el Perú las empresas del sector financiero de la región Junín en el año 2021, se identificó como el principal desafío la disminución del compromiso y la fidelidad de los trabajadores hacia las entidades. Esto se debió a la intensa presión

laboral, condiciones de trabajo inadecuadas, niveles bajo de remuneración, comunicación insuficiente con los superiores y la falta de relaciones interpersonales entre los colegas. Ocasionalmente que, el 51% de las empresas reporten un nivel de compromiso medio, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias dirigidas hacia la mejora de los empleados (Paredes et al., 2021).

En el año 2023, Industrias IMIM SAC, en San Juan Lurigancho se enfrenta a desafíos notorios con respecto a la experiencia laboral y el compromiso de sus colaboradores, lo que demanda una atención inmediata. Uno de los problemas evidentes es la percepción de desconexión y falta de motivación entre el personal, lo que posiblemente está teniendo un impacto negativo en su nivel de compromiso y en la calidad de su experiencia en el trabajo. Las posibles causas subyacentes de estos problemas incluyen una comunicación deficiente entre la dirección y los empleados, la falta de reconocimiento y recompensas adecuadas, así como la carencia de oportunidades para el desarrollo profesional. Además, es posible que los empleados estén enfrentando una carga de trabajo excesiva y carezcan de un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal. Si no se resuelven estos problemas de manera efectiva, el pronóstico es desalentador. La empresa podría experimentar una disminución en su productividad, un aumento en la rotación de empleados y posiblemente una pérdida de talento clave. Esto, a su vez, podría afectar la competitividad de la entidad y su capacidad para retener y atraer talento

El problema principal fue: ¿Cuál es la influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados en una empresa metalmeccánica, de San Juan Lurigancho, 2023? Mientras que los específicos: ¿Cuál es la influencia del aspecto espacial de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmeccánica, de San Juan Lurigancho, 2023?, ¿Cuál es la influencia del aspecto social de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmeccánica de San Juan Lurigancho, 2023? y ¿Cuál es la influencia del aspecto personal de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmeccánica, de San Juan Lurigancho, 2023?

La justificación teórica se basó en que se empleó la literatura ya existente para analizar las variables y así ampliar los conocimientos. Asimismo, presenta una

justificación práctica porque se brindaron recomendaciones para que en un futuro los directivos puedan implementar en la empresa y resolver el problema identificado. Por otro lado, se justifica de manera social porque los beneficiados fueron los trabajadores, dado que se espera que mejore su relación con la empresa. Finalmente, tiene una justificación metodológica porque se crearon instrumentos para las variables, las cuales fueron validados y confiabilizados a fin de ser utilizados en otros contextos similares.

El objetivo principal fue determinar la influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023. Los objetivos específicos fueron: Establecer la influencia del aspecto espacial de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023, establecer la influencia del aspecto social de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023 y establecer la influencia del aspecto personal de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica de San Juan Lurigancho, 2023.

Respecto a la hipótesis fue: Existe influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados en la empresa metalmecánica Industrias IMIM SAC, de San Juan Lurigancho, 2023. Además, las hipótesis específicas: Existe influencia del aspecto espacial de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica de San Juan Lurigancho, 2023; existe influencia del aspecto social de la experiencia laboral en el compromiso en la empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023; y existe influencia del aspecto personal de la experiencia laboral en la empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos previos de la variable experiencia laboral, a nivel internacional se tiene a los autores Ratnawati et al. (2020) Quienes realizaron una investigación para establecer el efecto de la experiencia laboral hacia el compromiso y desempeño del personal. Para ello, emplearon una metodología de enfoque cuantitativo, básica y relacional, además la muestra fueron 40 empleados de una empresa, a quienes se les suministró como instrumento un cuestionario. Los resultados indicaron que la experiencia laboral ejerce un impacto positivo hacia el compromiso de los empleados (coeficiente=0.527); también recibió influencia de la experiencia de trabajo hacia el desempeño (coeficiente=0.451). La conclusión fue que, la experiencia laboral es importante para las organizaciones que buscan mejorar la dedicación y eficacia de sus empleados.

En la investigación de Lee & Kim (2023) sostuvieron como objetivo conocer el efecto de la experiencia laboral hacia el compromiso en empleados coreanos de una empresa industrial. Metodológicamente utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional causal, además la muestra estuvo integrada por 534 colaboradores, quienes respondieron un cuestionario. Los resultados mostraron que las experiencias sociales tienen un impacto significativo en el compromiso organizacional ($r= 0.627$), mientras que la experiencia tecnológica no tuvo un impacto significativo ($r= -0.412$). Además, se identificó que la experiencia del empleado afecta positivamente al compromiso organizacional a través de la satisfacción laboral y el bienestar psicológico como mediadores ($r=0.892$). En conclusión, gestionar la experiencia del empleado puede aumentar el compromiso organizacional al mejorar la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.

Otro de los estudios relacionado con la primera variable fue de Eko (2020) quien tuvo como objetivo establecer la influencia de la experiencia laboral sobre la dedicación laboral en el desempeño de los empleados de una empresa en Indonesia. Metodológicamente utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional causal, además la muestra estuvo integrada por 77 colaboradores, quienes respondieron un cuestionario. Los resultados indicaron que, la experiencia laboral ejerció efecto significativo sobre la dedicación de los trabajadores (coeficiente=0.410, valor

$p=0.014$) e igualmente de la experiencia laboral hacia el involucramiento en el trabajo (coeficiente=0.459, valor $p=0.000$). Concluyendo que, la experiencia laboral influye en la dedicación y el involucramiento en el trabajo.

A nivel nacional el estudio de Murayari y Amasifúen (2022) buscaron reconocer la relación que la calidad de vida en el trabajo tenía con el compromiso con la organización. La metodología empleada fue cuantitativa, sin experimentación y correlacional, además la muestra fueron 100 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron que el desarrollo personal se asoció con el compromiso de los empleados ($Rho=0.275$, $p=0.006$), del mismo modo, las relaciones interpersonales hacia el compromiso llevadas en el centro de labores ($Rho=0.223$, $p=0.000$). Concluyendo que la calidad de vida en el trabajo se relaciona con el compromiso con la organización de forma positiva y significativa ($Rho=0.330$, $p=0.001$).

Respecto a la investigación de Saldaña et al. (2023) tuvieron como objetivo principal conocer el vínculo relacional entre comunicación hacia el compromiso de los trabajadores en una entidad del nororiente peruano. Asimismo, metodológicamente fue cuantitativo, básico, relacional, no experimental de corte transaccional, además la muestra estuvo integrada por 135 trabajadores, quienes fueron encuestados. Los resultados indicaron que, la comunicación fue regular en 89.6%, e igualmente compromiso fue regular en 70.4%. Ahora bien, existe un vínculo positivo y relacional entre comunicación hacia compromiso ($\rho=0.586$; $p=0.00$), Se concluyó que cuando se incrementó el nivel de experiencia laboral, entonces los trabajadores fueron más comprometidos al momento de realizar sus actividades laborales.

Tito y Villegas (2020) buscaron saber si una empresa peruana demostraba una relación entre el aspecto social hacia el compromiso organizacional en una empresa. Respecto a la metodología empleada fue cuantitativo, correlacional, además la muestra fueron 293 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario. Se obtuvo que, las dos variables principales se relacionaron ($r=0.464$, $p=0.000$), además, el compromiso demostró su asociación con las condiciones de motivación interna ($r=0.352$, $p=0.000$), las actividades ($r=0.131$, $p=0.025$), y con el componente

de relaciones interpersonales ($r=0.388$, $p=0.000$). Se concluyó que cuando más factores sociales hubo en el entorno de trabajo, mayor fue el compromiso de sus trabajadores.

Asimismo, el estudio de Hanco et al. (2021) quienes tuvieron como objetivo analizar las relaciones interpersonales hacia el compromiso laboral en empresas hoteleras de Puno. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental-transversal y descriptivo, además la muestra fueron 84 trabajadores de una industria hotelera, a quienes fueron encuestados. Los resultados indicaron que las relaciones interpersonales son buenas (40.5%) e igualmente el compromiso laboral fue bueno en 48%. En conclusión, las creencias y los significados comunes pueden fortalecer el compromiso, y a partir de esta base, pueden generar impactos positivos en la dedicación tanto individual como grupal.

La investigación de Bautista & Guevara (2022) en su estudio tuvieron como objetivo conocer el vínculo relacional entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Metodológicamente fue de nivel relacional, cuantitativo y diseño no experimental-transversal y la muestra fueron 80 trabajadores a quienes se les evaluó mediante cuestionarios. Los resultados desplegaron que el desarrollo personal fue de baja calidad en 36.3% y el compromiso fue moderado en 78.8%. Asimismo, existe un vínculo relacional entre desarrollo personal hacia el compromiso $\rho=0.442$ y $p=0.00$. En conclusión, el desarrollo personal alcanzado a través del esfuerzo laboral y la gestión adecuada del tiempo libre, se relaciona con el nivel de compromiso que el empleado forja con su organización o la lealtad hacia la misma.

En el Perú un estudio sobre la variable de compromiso fue realizado por Huamán y Torres (2023) quienes buscaron establecer la asociación de la experiencia laboral hacia el compromiso laboral del personal de un programa social de Apurímac. Metodológicamente fue cuantitativo, básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental transeccional, además la muestra estuvo constituida por 94 colaboradores, a quienes fueron encuestados. Los resultados mostraron que el desarrollo personal se asoció con el compromiso laboral ($r=0.572$, $p<0.01$), al igual que la comodidad ($r=0.418$, $p<0.01$). La conclusión fue que, existe una

relación considerable entre la experiencia laboral hacia el compromiso ($r=0.783$, $p<0.01$), es decir que las dos variables poseen una misma dirección ante cualquier situación favorable o no.

El estudio de Ballesteros (2020) en su estudio tuvo como propósito conocer la importancia de las herramientas tecnológicas hacia la percepción del compromiso en empresas industriales. Metodológicamente fue cualitativo, básica, exploratorio, no experimental transeccional, además la muestra fueron diez artículos referenciados mediante la guía de análisis documental. Se obtuvo que, las herramientas tecnológicas desempeñan un papel crucial en moldear la percepción del compromiso organizacional. Estas herramientas, como los sistemas de gestión del rendimiento y las plataformas de comunicación, facilitan la interacción fluida y el seguimiento del progreso, lo que a su vez puede fortalecer la sensación de compromiso y pertenencia de los empleados. En conclusión, las herramientas tecnológicas son un activo invaluable para cultivar y mantener un alto nivel de compromiso.

A nivel local Charry y Solórzano (2021) tuvieron como objetivo evaluar el nivel de compromiso de los empleados públicos de una entidad castrense de Lima. Respecto a la metodología fue cuantitativo, de tipo básico, no experimental – transversal y descriptivo, además la muestra estuvo integrada por 100 trabajadores, quienes fueron encuestados. Se obtuvo que el 79% de los colaboradores tuvieron un alto nivel de compromiso dentro de sus puestos laborales. La conclusión fue que, los empleados presentan son constantes y firmes en la aplicación de su mayor esfuerzo para cumplir con su rol laboral, además presentan una gran capacidad para enfrenar problemas, ya que están altamente involucrados con su trabajo.

Los autores Huaman & Lara (2022) en su estudio buscaban establecer la asociación entre el área espacial específicamente comunicación hacia el compromiso de los trabajadores de una entidad limeña. Metodológicamente fue cuantitativo, básica, relacional, no experimental transeccional, además la muestra estuvo constituida por 170 trabajadores, a quienes se les administró el instrumento del cuestionario. Los resultados desplegaron que, la comunicación que pertenece al área espacial mantuvo un vínculo significativo y positivo hacia el compromiso

($r=0.762$; $p=0.00$). Asimismo, prevaleció el nivel alto en comunicación (60%) y en compromiso fue promedio (100%). En conclusión, una buena comunicación puede elevar el nivel de compromiso, responsabilidad e identificación de los colaboradores con los objetivos empresariales.

La primera variable a evaluar es la experiencia laboral que según Drewery y Judene (2021) mencionaron que la experiencia laboral es un conjunto de vivencias adquiridas por medio de algún oficio, arte, ocupación o empleo. Para Aguado y Arensburg (2017) experiencia laboral se refiere a la percepción integral y vivencia del empleado en su entorno de trabajo, estructurada en tres dimensiones clave. La dimensión espacial se centra en el ambiente físico y tecnológico, abarcando la ergonomía, salud, y estética del espacio laboral. La dimensión social aborda las interacciones del empleado con otros actores de la empresa, incorporando eventos, celebraciones y equilibrio vida-trabajo. Por último, la dimensión personal subraya la singularidad del individuo, englobando aspectos relacionados con la gestión de su talento y desarrollo.

Según Eko (2020) la experiencia laboral implica situaciones, interacciones y eventos que un trabajador experimenta a lo largo de su jornada laboral. Estas vivencias pueden abarcar desde las tareas específicas que realiza hasta las interacciones con colegas y la gestión de su tiempo. De acuerdo con Bayerlein (2020) es un conjunto de situaciones, interacciones y eventos que un trabajador experimenta a lo largo de su jornada laboral. Estas vivencias pueden abarcar desde las tareas específicas que realiza hasta las interacciones con colegas y la gestión de su tiempo.

Morley et al. (2020) mencionaron que la experiencia laboral representa la rutina y las actividades habituales que un trabajador lleva a cabo durante su jornada laboral. Incluye la realización de tareas asignadas, las interacciones con otros miembros del equipo y el manejo de situaciones comunes en el entorno laboral. Engloba los procesos, interacciones y actividades que un trabajador enfrenta en su día a día en el entorno de trabajo. Esto puede abarcar desde la planificación de tareas hasta la resolución de problemas y la colaboración con otros empleados.

La experiencia laboral es crucial para cualquier individuo, ya que conlleva un incremento en la productividad. Con las condiciones laborales adecuadas permite que la persona realice de manera más rápida y eficiente sus actividades. Esto conlleva a una reducción del costo unitario y un aumento en el margen de ganancia por cada producto (Farashah & Blomquist, 2022). Por otro lado, ganar experiencia laboral en diferentes contextos prepara a los trabajadores para adaptarse a diversas situaciones y ambientes laborales, lo que es fundamental en un entorno laboral cambiante. Esto contribuye a una mayor autoestima y sensación de competencia, lo que puede ser beneficioso tanto en el trabajo como en otros aspectos de la vida (Xiehong & Jingru, 2022).

Al considerar el tema de la experiencia laboral, es importante enfatizar la importancia de la teoría del capital humano (HCT). Porque esta teoría es pionera en el análisis de la experiencia laboral. Theodore Schultz fue un defensor original de la TCH, argumentando que los elementos básicos para mejorar el bienestar incluyen mejorar la calidad de la población, el conocimiento y las habilidades personales. Por ello, enfatizó el valor de invertir en educación, ya que el acceso a la educación se ve afectado por los diferentes niveles de ingresos. Más tarde, Becker formalizó el HCT en Capital Humano, argumentando que la educación y la capacitación son inversiones para aumentar los ingresos y productividad (Tapia & Betanzos, 2023).

Muchas compañías nacidas en la plena era digital o en momentos cruciales de transformación digital han modificado el rol del gestor de recursos humanos para convertirlo en un "gestor de experiencias". Este profesional combina las tareas tradicionales de gestión del talento (reclutamiento, desarrollo, compensación, etc.) con nuevas áreas enfocadas en hacer que la experiencia laboral en sí misma sea gratificante. Esto se logra a través de aspectos como la alimentación, la participación en iniciativas globales, el voluntariado, la finalidad de la labor realizada, los reconocimientos y la definición de una cultura distintiva presente en el entorno, en las comunicaciones e incluso en eventos y celebraciones del equipo. En la presente investigación se emplea la teoría del filósofo Xavier Zubiri para evaluar o examinar la experiencia laboral, quien presentó las tres dimensiones del ser humano (física, histórica y social), de manera similar, el gestor de

experiencias puede organizar y estructurar las experiencias ofrecidas a los empleados en tres dimensiones: espacial, social y personal (Aguado & Arensburg, 2017).

La primera dimensión es espacial, que aborda las diversas formas en que el empleado interactúa con su entorno. Esto engloba aspectos como la tecnología, la comunicación, la comodidad, la ergonomía y la salud. Además, influye en aspectos estéticos; los espacios laborales tienen que ser atractivos para los cinco sentidos (Aguado & Arensburg, 2017). El primer indicador es la comunicación que es un flujo de mensajes a través de relaciones interdependientes que involucra las actitudes, sentimientos y habilidades de las personas. La relación empleado-organización se fortalece a través de un sistema de comunicación eficiente y los empleados alcanzan altos niveles de satisfacción (Curado et al., 2022).

El segundo indicador es la comodidad, que no solo está determinado por el entorno laboral, sino también por el bienestar del trabajador, independientemente del tipo de trabajo que realice. Todos los empleados requieren sentirse seguros, cómodos y bien atendidos en su labor, ya sea en relación con los equipos que utilizan o con el uso de prendas de protección contra posibles riesgos (Aryal et al., 2019). El tercer indicador son herramientas tecnológicas son elementos indispensables para llevar a cabo determinadas tareas en el ámbito laboral. Estos software y aplicaciones pueden ser empleados por múltiples individuos, destacándose por su accesibilidad y capacidad para facilitar el intercambio de información y conocimientos (Miranda et al., 2022).

La segunda dimensión es social que se refiere a la interacción social que los trabajadores tienen con los demás involucrados en la entidad. Se incluyen elementos como celebraciones, actividades, eventos, entre otros (Aguado y Arensburg, 2017). El primer aspecto a considerar son las actividades, que son reuniones sociales organizadas por la entidad con el propósito de fomentar un ambiente laboral positivo. Además, estas actividades proporcionan oportunidades para mejorar la colaboración y la integración entre los trabajadores. El segundo punto de evaluación son las relaciones interpersonales, que se refieren a la manera en que se trata el personal de la empresa. Esto debe caracterizarse por ser

colaborativo, respetuoso y contribuir a un buen ambiente laboral (Aguado & Arensburg, 2017).

La dimensión personal aborda la realidad de cada miembro dentro de la entidad. Esta comprende aspectos convencionales de la gestión de recursos humanos como la formación, el desarrollo, la evaluación, la compensación, el desempeño y el feedback, pero incluye elementos innovadores para ofrecer una experiencia enriquecedora a los destinatarios. El indicador de evaluación es el desarrollo personal, que se refiere al nivel de oportunidades y recursos proporcionados por la empresa para el crecimiento tanto profesional como personal de sus empleados. El segundo indicador de evaluación es la retroalimentación, que indica el nivel de capacitación que otorga la entidad a su personal, lo cual contribuye a la mejora de sus labores (Aguado & Arensburg, 2017).

La segunda variable es el compromiso que según Rodríguez (2022) es un estado psicológico que indica la asociación entre el trabajador y la entidad, el cual tiene la capacidad de elegir quedarse o retirarse de la empresa. Para Khusanova et al., (2021) el compromiso es un elevado nivel de inversión laboral, que resalta por la voluntad de realizar un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos organizacionales, el vigor y el estado cognitivo superior para realizar eficientemente las actividades laborales. De acuerdo con Muhammad et al. (2020) el compromiso es un estado que indica que cuando los empleados están comprometidos, es más probable que sigan siendo miembros de la organización y apoyen sus metas y objetivos.

Para los autores Rahma y Prihatsanti (2022) el compromiso refiere al grado de participación de los trabajadores en los objetivos de la entidad como producto de su identificación. El autor Hidayat (2022) el compromiso se entiende como la actitud vinculada con las actividades que se realizan durante los procedimientos de integración social de los trabajadores. Asimismo, Ahmeti (2023) el compromiso es producto del compromiso de una entidad y resulta de la aceptación de los trabajadores sobre los objetivos indicados por su empleador y del deseo formar parte de manera activa de las metas. Para Khusanova et al. (2021) compromiso laboral representa un ánimo positivo y satisfactorio en el ámbito profesional,

definido por vigor, dedicación y absorción. Alude a la entrega completa del trabajador, en términos físicos, mentales y emocionales, a sus funciones. Tal dedicación favorece a la persona y a la entidad, potenciando óptimas prestaciones y calidad de vida.

Muhammad et al. (2020) menciona que el compromiso es la identificación con el puesto de trabajo específico, lo que significa que un alto compromiso organizacional es la identificación con el lugar de trabajo. Conforme con Anasori et al. (2023) indica que para producir los resultados deseados respetando las filosofías y valores institucionales, el compromiso es el vínculo que un individuo tiene con la empresa donde trabaja. Por lo que alude a la conexión que tienen los empleados con la entidad para la que trabajan.

Respecto a lo indicado por Coronado et al. (2020) el compromiso es importante porque se considera como el puente entre la entidad y sus trabajadores. La conexión psicológica de un empleado con la organización donde trabaja se conoce como compromiso. Cuando se toma en cuenta una actitud particularmente positiva hacia el trabajo, el compromiso entiende como un activador del compromiso. En palabras de los autores Nordin y Hamzah (2021) el compromiso se refiere al apego que los empleados tienen a su lugar de trabajo y se define como el estado psicológico de compromiso.

Conforme con lo indicado por Castañeda y Flores (2021) el compromiso es crucial porque tiene un impacto significativo en la salud organizacional. Además, es un tema candente que, en realidad, está estrechamente relacionado con una serie de factores cruciales, incluida las tasas de ausentismo, la rotación de personal, la productividad y muchos otros. Incluso se ha demostrado que los trabajadores motivados a menudo actúan de forma creativa y utilizan mecanismos de afrontamiento para superar los obstáculos. Para lograr un desempeño adecuado del personal, es fundamental evaluar el compromiso de los empleados porque aumenta la productividad y la actitud de los trabajadores, especialmente en momentos de estrés e incertidumbre.

Respecto a lo indicado por los autores Huamán y Torres (2023) Contar con empleados motivados, dedicados y felices es fundamental para que una

organización alcance con éxito sus objetivos. Esto es especialmente cierto cuando se trata del compromiso de los empleados. Según Schaufeli y Bakker, este es un estado mental productivo, caracterizado por la energía, la dedicación a la tarea y la capacidad de dominar lo asignado. La mejor manera de describir la participación es con las palabras dinamismo y compromiso.

De manera similar, Huamán y Torres (2023) mencionan que, según Kahn, comprometerse en el trabajo implica suprimir el individualismo. Además, enfatiza que todos tienen cualidades especiales que, en las circunstancias adecuadas, disfrutan usar y expresar durante estos juegos de roles. Para ocupar tales dimensiones, uno debe ejercer su propia energía en tareas mentales, físicas y emocionales. Aquellos que permanecen en sus roles designados y no cambian a otro demuestran su compromiso al hacerlo. El compromiso de los empleados, por el contrario, se refiere a la actitud de una persona más que a sus acciones al realizar una tarea específica. De manera similar, el compromiso de los empleados aumenta cuando creen que su empleador valora sus contribuciones.

Otra de las teorías es de Meyer y Allen quienes mencionan que, el compromiso es el resultado de una interacción entre continuidad, normatividad y eficacia basada en el logro de metas predeterminadas. Implica la identificación y el involucramiento del trabajador con valores centrados en un resultado exitoso en relación con los objetivos de la organización. Además, es un estado psicológico que refleja la asociación de un individuo con la entidad e influye en la decisión de permanecer o abandonar la empresa. Asimismo, generalmente se mide en términos de compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Vilcarromero et al., 2020).

Una de las teorías del compromiso es la Teoría de las Demandas y Recursos Laborales (DRL), que parte del supuesto de que cada tipo de empresa o puesto de trabajo tendrá una variedad de demandas y recursos para lograr un buen desempeño, dándole a este modelo flexibilidad en términos de lo que es necesario promover para mejorar la dedicación al trabajo. Las peculiaridades del puesto de trabajo y de la empresa, que exigen por parte de los empleados un esfuerzo físico o mental, además es necesario que se disponga de los recursos necesarios para satisfacer las exigencias de la organización. Estas herramientas son cruciales para

lograr objetivos, reducir los efectos negativos de las demandas laborales en el cuerpo y la mente y, en última instancia, promover el aprendizaje, el crecimiento y el desarrollo personal. El potencial motivador que posibilita un mayor compromiso laboral vincula recursos y compromiso (Castañeda & Flores, 2021).

Para Huamán y Torres (2023) mencionan que, para lograr sus objetivos, las organizaciones deben contar con empleados entusiastas, comprometidos y satisfechos, lo que significa que deben estar comprometidos. Esto es especialmente cierto en términos del nivel de compromiso de los empleados. Las personas comprometidas siguen teniendo una fuerte motivación para poner sus habilidades y energía en aplicar sus conocimientos. Asimismo, Schaufeli presenta un modelo para medir el compromiso de los empleados a través de las siguientes dimensiones: vigor, dedicación, y absorción. Lo mismo ocurre con el vigor, que indica que los trabajadores están muy motivados y enérgicos, además tienen una dedicación que demuestra que un trabajador valora el trabajo que realiza. La dedicación implica una actitud de orgullo por el trabajo y sus dificultades. Además, la absorción se refiere a cuán devoto y contento está un trabajador con su labor dentro de la empresa; a estas personas les cuesta desvincularse de su empresa y no se dan cuenta del paso del tiempo (Khusanova et al., 2021).

Como primera dimensión tenemos el vigor son los sentimientos de los empleados relacionados con la fuerza física, la energía emocional y la actividad cognitiva. Asimismo, es una serie de estados afectivos interrelacionados que experimentan los empleados en el lugar de trabajo. De la misma manera, es una característica del compromiso de los empleados que exige una gran energía en el trabajo, fortaleza mental e inversión en el trabajo real, así como un alto nivel de perseverancia incluso frente a los contratiempos (Saputra & Ariyanto, 2021).

En cuanto a la energía para trabajar es el bienestar, fuerza y entusiasmo que siente el trabajador para desempeñar sus labores, además es la perseverancia y el esfuerzo para realizar las labores. El segundo indicador es el deseo para desempeñar las funciones es el estímulo que posee los trabajadores para que su labor sea más óptimo. Mientras que, el indicador de persistencia en el trabajo es la actitud de comprometerse de manera constante en realizar actividades eficientes

para la organización y desempeñar con responsabilidad los deberes asignados en un determinado tiempo para cumplir con los objetivos de la organización (Saputra & Ariyanto, 2021).

La segunda dimensión es la dedicación que es la actitud emocionalmente estable y positiva de una persona hacia el trabajo con el objetivo de lograr resultados personalmente significativos (exigencias profesionales e identidad). La dedicación laboral se refiere al comportamiento disciplinado de una persona en el trabajo que incluye el cumplimiento de las reglas, el trabajo duro, la resiliencia en la realización de tareas y la capacidad de tomar la iniciativa para resolver problemas (Saputra & Ariyanto, 2021).

Entre los indicadores se encuentra la identificación con el trabajo, es el sentimiento del trabajador de sentirse involucrado con el trabajo, es decir el trabajador está alineado con los logros de los objetivos e intereses de la entidad, además está fuertemente asociado con el desempeño, deberes y responsabilidades asignadas. El siguiente indicador es sentirse inspirado en el trabajo que es la motivación de los trabajadores por realizar bien su labor, se basa en la dedicación en sus actividades, que puede alentar a los empleados a actuar de manera intencional para promover los intereses de la entidad. Mientras que, la aceptación de retos es la dedicación del personal para alcanzar los objetivos establecidos, además comprenden y apoyan las metas de la entidad y tienden a hacer un esfuerzo para que la organización destaque, por lo que, la dedicación tiene un efecto positivo en el desempeño laboral (Saputra & Ariyanto, 2021).

La tercera dimensión es la absorción que se refiere al estado mental del trabajador que es más persistente y generalizado, además posee un compromiso intelectual y emocional con la empresa. De manera que, la absorción es el grado en que el colaborador se siente concentrado en su labor, pese al entorno que lo rodea y no es consciente del tiempo que le dedica al trabajo realizado (Saputra & Ariyanto, 2021).

La concentración en el trabajo es el nivel en que el trabajador se siente feliz y absorto realizando sus labores, de modo que el tiempo se pasa rápido y resulta difícil de que se aleje de actividades pendientes, lo cual genera un alto rendimiento,

ya que se tiene una actitud de seriedad y concentración laboral. El segundo indicador es el agrado por el trabajo que es la actitud de felicidad que posee el empleado para realizar sus actividades, lo cual los anima a que sean minuciosos en las labores que realizan, lo cual mejora los resultados de la empresa. Por último, tenemos a el involucramiento en el trabajo que está relacionado con el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos, ya que se siente parte integrante del equipo y de los logros de la empresa (Saputra & Ariyanto, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación en este caso fue aplicada, dado que implica el uso de información y técnicas existentes objetivo para obtener nuevos conocimientos, pero su finalidad principal es alcanzar un objetivo, asimismo, suele estar asociada a la solución de un problema en particular (Marotti & Wood, 2019, p.338). En concreto, implica la utilización de información y métodos existentes con el fin de obtener nuevos conocimientos, también relacionado con la resolución de una cuestión explícita.

Enfoque

El enfoque fue cuantitativo, porque se basó en la recopilación y evaluación de información numérica y estadística empleada en las áreas de estudio sociales, con el propósito de obtener conclusiones y resultados. Asimismo, utiliza métodos y herramientas cuantitativos para medir y cuantificar variables y fenómenos con el fin de proporcionar respuestas a preguntas específicas (Carhuancho et al., 2019). En el presente estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que se orientó en medir las variables bajo estudio, permitiendo la recopilación de datos y aplicar la estadística y matemática (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño

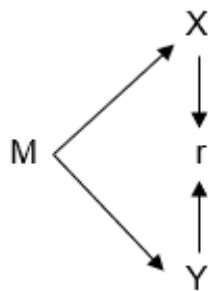
Como resultado de no cambiar intencionalmente las variables bajo estudio, la investigación fue no experimental porque se concentró en observar y analizar los datos recolectados, sin alterar las manifestaciones externas de los fenómenos (Hernández y Mendoza, 2018). Los datos recopilados de las variables del estudio no fueron modificados de ninguna forma.

Asimismo, el diseño del estudio fue transversal, dado que se efectuó la obtención de los datos en un momento específico, lo que significa que la información solo se recopiló una vez (Hernández y Mendoza, 2018). Los datos del estudio para cada una de las variables se recolectaron en el periodo 2023.

Respecto al alcance de investigación fue explicativo, puesto que el objetivo es establecer una influencia de causa y efecto entre dos o más variables; es decir admite la correlación-causal entre las variables bajo análisis (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso se exploró la influencia entre las variables experiencia laboral y compromiso.

Figura 1

Esquema del diseño de la investigación



Dónde:

M: Muestra

X = Experiencia laboral

Y = Compromiso

r = Relación causal.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Variable independiente: Experiencia laboral

Definición conceptual: implica situaciones, interacciones y eventos que un trabajador experimenta a lo largo de su jornada laboral. Estas vivencias pueden abarcar desde las tareas específicas que realiza hasta las interacciones con colegas y la gestión de su tiempo (Eko, 2020).

Definición operacional: para Aguado y Arensburg (2017) experiencia laboral se refiere a la percepción integral y vivencia del empleado en su entorno de trabajo,

estructurada en tres dimensiones clave. La dimensión espacial se centra en el ambiente físico y tecnológico, abarcando la ergonomía, salud, y estética del espacio laboral. La dimensión social aborda las interacciones del empleado con otros actores de la empresa, incorporando eventos, celebraciones y equilibrio vida-trabajo. Por último, la dimensión personal subraya la singularidad del individuo, englobando aspectos relacionados con la gestión de su talento y desarrollo.

Indicadores: espacial (comunicación, comodidad y herramientas tecnológicas), social (actividades y relaciones interpersonales) y personal (desarrollo personal y retroalimentación).

Escala de medición: ordinal

3.2.2. Variable dependiente: Compromiso

Definición conceptual: es un estado mental positivo y concentrado que favorece el desempeño de tareas relacionadas con el trabajo (Bakker y Albrecht, 2018).

Definición operacional: para Khusanova et al. (2021) compromiso laboral representa un ánimo positivo y satisfactorio en el ámbito de trabajo, caracterizado por el vigor, dedicación y absorción de los empleados. Alude a la entrega completa del trabajador, en términos físicos, mentales y emocionales, a sus funciones. Tal dedicación favorece a la persona y a la entidad, potenciando óptimas prestaciones y calidad de vida.

Indicadores: respecto al vigor (energía para trabajar, deseo para desempeñar las funciones y persistencia en el trabajo), la dedicación (identificación con el trabajo, sentirse inspirado en el trabajo y aceptación de retos) y la absorción (concentración en el trabajo, agrado por el trabajo e involucramiento en el trabajo).

Escala de medición: ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es el total de elementos, objetos o sujetos que presentan características similares, lo cual permite que se consideren como parte del proceso de investigación (Ñaupas et al., 2018). La población estuvo conformada por 105

trabajadores de la empresa metalmecánica Industrias IMIM SAC, de San Juan Lurigancho.

Criterios de inclusión

Trabajadores que estén en planillas, además que trabajen 8 horas diarias y que tengan más de 6 meses laborando en la empresa , bajo una jornada completa.

Criterios de exclusión

Empleados que estén bajo la modalidad de contrato de locación de servicio, practicantes, además de trabajadores que laboren de forma remota o part time.

3.3.2. Muestra

Se trata de una muestra censal, puesto que según Ñaupas et al. (2018) con una muestra censal, se recopila información de cada elemento de la población en lugar de seleccionar una muestra representativa. Este enfoque se utiliza cuando es factible y eficiente recopilar datos de todos los elementos, lo que generalmente ocurre en poblaciones pequeñas o en situaciones donde la población es manejable y los costos de recopilación de datos no son prohibitivos. La muestra estuvo conformada por 105 trabajadores de la empresa Industrias IMIM SAC, de San Juan Lurigancho.

3.3.3. Muestreo

En cuanto al muestreo que se empleó en el estudio fue no probabilístico, dado que toda la población formó parte de la muestra, puesto que tienen las características apropiadas para formar parte del estudio (Ñaupas et al., 2018).

3.3.4. Unidad de análisis

Según Arias (2020) menciona que la unidad de análisis es un representante de población en la que se realiza la investigación.

La unidad de análisis, está representada por los trabajadores de la empresa metalmecánica Industrias IMIM SAC, de San Juan Lurigancho.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para que la recopilación de la información de cada variable sea de manera fácil, rápida y sencilla, se realizará por medio de la aplicación de las interrogantes que permitirán alcanzar los objetivos del estudio, entonces se aplicó la técnica de la encuesta (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otro lado, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, debido a que permite ordenar los datos de forma clara y precisa, dado que son un conjunto de interrogantes con base en los indicadores de cada una de las dimensiones de las variables bajo estudio (Arias y Covinos, 2021). El cuestionario para la variable experiencia laboral cuenta con 14 ítems en total, divididos en 6 ítems para la dimensión espacial, además 4 ítems para la dimensión social y 4 ítems para la dimensión personal. Por otro lado, el cuestionario para la variable compromiso cuenta con 18 ítems en total, divididos en 6 ítems para la dimensión vigor, 6 ítems para la dimensión dedicación y 6 ítems para la dimensión absorción.

Antes de la aplicación de los instrumentos se realizó la validez y confiabilidad de cada uno de ellos, con el propósito de asegurar que los cuestionarios permitan cumplir los objetivos del estudio. Según Ñaupas et al. (2018), respecto a la validez se realizó a través del juicio de expertos, que consiste en la evaluación de cada instrumento por parte de profesionales expertos en el tema de estudio. Por otro lado, la confiabilidad de los cuestionarios se efectuó por medio del Alfa de Cronbach, el cual permitió evaluar la homogeneidad y consistencia de cada ítem, lo cual pudo ser aplicado en diferentes contextos o entornos de investigación.

3.5 Procedimientos

En referencia a los procedimientos, en primer lugar, el investigador luego de obtener la validez y confiabilidad de los instrumentos, solicitó el permiso a la empresa para la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores. Asimismo, es necesario que los empleados acepten formar parte de la investigación, además de coordinar la fecha y hora de encuestar, que tuvo una duración de 20 a 30 minutos. Asimismo, el proceso de recolección de datos permitió alcanzar los objetivos institucionales.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de la aplicación de los cuestionarios, los datos se procesaron a una hoja de cálculo de Excel para posteriormente realizar la codificación de las variables para efectuar el análisis descriptivo. Asimismo, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26 para la evaluación inferencial. Por otro lado, se efectuó la prueba de normalidad para establecer si los datos son normales o no y establecer el estadístico a emplear para determinar la influencia de las variables bajo investigación.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se empleó los principios éticos de acuerdo con el informe de Belmont, como la beneficencia, que indica que el investigador asegura la reducción del daño y la maximización de los beneficios para los integrantes del estudio. Otro de los principios es la justicia, que implica que se distribuya de forma equitativa los beneficios de la investigación al igual que la información brindada. Por otro lado, el principio de autonomía, donde cada participante del estudio tiene la libertad de aceptar formar o no parte de la investigación (Anabo et al., 2019).

IV. RESULTADOS

Después de aplicar los cuestionarios de las variables bajo estudio, se obtuvieron datos específicos sobre la experiencia laboral en el compromiso de los trabajadores por medio del programa SPSS versión 26. Se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov debido a un tamaño de muestra superior a 50, y se empleó la correlación de Spearman al no cumplir con la distribución normal. Los hallazgos arrojaron los siguientes resultados.

Objetivo específico 1: Establecer la influencia del aspecto espacial de la experiencia laboral en el compromiso de la empresa.

Tabla 1

Análisis de la influencia del aspecto espacial en el compromiso de la empresa

		Compromiso
	Coeficiente de correlación	,592
	Coeficiente de determinación	,350
Rho de Spearman	Espacial	Sig. (bilateral) ,000
	N	105

Interpretación

Los resultados de la tabla anterior se obtuvieron según el cuestionario aplicado a 105 trabajadores de la empresa. En donde se evidencia que el nivel de significancia bilateral es menor a 0.05, lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación, es decir: existe influencia del aspecto espacial de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica de San Juan Lurigancho, 2023. Siendo el nivel de relación positiva considerable de 0,592 y el nivel o grado de influencia de 0,35, lo que significa que, el aspecto espacial influye en un 35% sobre el compromiso de los empleados.

Objetivo específico 2: Establecer la influencia del aspecto social de la experiencia laboral en el compromiso de la empresa.

Tabla 2

Análisis de la influencia del aspecto social en el compromiso de la empresa

		Compromiso
Rho de Spearman	Social	
	Coeficiente de correlación	,568
	Coeficiente de determinación	,323
	Sig. (bilateral)	,000
N		105

Interpretación

Los datos de la tabla anterior se obtuvieron según el instrumento aplicado a 105 trabajadores de la entidad. En donde se evidencia que el nivel de significancia bilateral es menor a 0,05, lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación, es decir: existe influencia del aspecto social de la experiencia laboral en el compromiso en la empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023. Siendo el nivel de relación positiva considerable de 0,568 y el nivel o grado de influencia de 0,323, lo que significa que, el aspecto social influye en un 32,3% sobre el compromiso de los trabajadores.

Objetivo específico 3: Establecer la influencia del aspecto personal en el compromiso de la empresa.

Tabla 3

Análisis de la influencia del aspecto personal en el compromiso de la empresa

		Compromiso
Rho de Spearman	Personal	
	Coeficiente de correlación	,592
	Coeficiente de determinación	,350
	Sig. (bilateral)	,000
N		105

Interpretación

Los datos que se muestran en la tabla anterior se obtuvieron de acuerdo con el instrumento aplicado a 105 colaboradores de la empresa. En donde se evidencia que el nivel de significancia bilateral es menor a 0,05, lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación, es decir: existe influencia del aspecto personal de la experiencia laboral en el compromiso en la empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023. Siendo el nivel de relación positiva considerable de 0,592 y el nivel o grado de influencia de 0,350; lo que significa que, el aspecto social influye en un 35% sobre el compromiso de los trabajadores.

Objetivo general: Determinar la influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados de la empresa.

Tabla 4

Análisis de la influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados de la empresa

			Compromiso
		Coeficiente de correlación	,590
Rho de Spearman	Experiencia laboral	Coeficiente de determinación	,348
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

Interpretación

Los datos que se muestran en la tabla anterior se obtuvieron de acuerdo con el instrumento aplicado a 105 colaboradores de la empresa. En donde se evidencia que el nivel de significancia bilateral es menor a 0,05, lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación, es decir: existe influencia del aspecto personal de la experiencia laboral en el compromiso en la empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023. Siendo el nivel de relación positiva considerable de 0,590 y el nivel o grado de influencia de 0,348, lo que significa que, el aspecto social influye en un 34,8% sobre el compromiso de los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el primer objetivo específico sobre la influencia del aspecto espacial de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, se obtuvo que el aspecto espacial influye en un 35% sobre el compromiso de los trabajadores, además el nivel de significancia fue menor a 0,05, lo que permitió que se acepte la hipótesis de investigación, lo que significa que en la medida que exista una comunicación efectiva entre los trabajadores, además los ambientes laborales sean adecuados y la empresa brinde herramientas tecnológicas para el desempeño de las funciones, entonces el personal tendrá un incremento de su compromiso en un 35%, lo cual se verá reflejado en el vigor para trabajar, en la dedicación y cumplimiento de las funciones. Dicho resultado se relaciona con el estudio realizado por Huaman & Lara (2022) quienes obtuvieron que el área espacial tuvo una relación significativa y positiva con el compromiso de los trabajadores con un nivel de correlación de 0,762.

De la misma manera los resultados obtenidos se asocian con la teoría llevada a cabo por Xavier Zubiri quien manifiesta que la dimensión espacial explora las múltiples maneras en las que el trabajador se relaciona con su entorno. Esto incluye aspectos como el uso de tecnología, la comunicación entre equipos a nivel mundial mediante herramientas tecnológicas, la ergonomía, la comodidad y el bienestar físico. Asimismo, tiene impacto en aspectos estéticos y de diseño; los lugares de trabajo deben ser atractivos y placenteros para los sentidos, lo cual permite que los trabajadores tengan un elevado compromiso con sus actividades o funciones laborales (Aguado & Arensburg, 2017). Donde el compromiso laboral de acuerdo con Rodríguez (2022) se trata de un estado mental que refleja la conexión entre el empleado y la entidad, y que implica la capacidad de decidir permanecer en la empresa o abandonarla.

De acuerdo con los resultados obtenidos con el objetivo específico uno, se puede indicar que la conexión entre el entorno laboral espacial y el compromiso de los empleados con sus funciones resalta la importancia de crear ambientes laborales atractivos y placenteros para fomentar una mayor implicación y compromiso por parte del personal. Además, enfatiza que el espacio laboral refleja

el grado de permanencia o no de los trabajadores dentro de la empresa.

Según el segundo objetivo específico sobre la influencia del aspecto social de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmeccánica, se obtuvo que el aspecto social influye en un 32,3% sobre el compromiso, además el nivel de significancia fue menor a 0,05, lo que permitió que se acepte la hipótesis de estudio; lo que significa que en la medida en que se lleven a cabo más actividades sociales y las relaciones interpersonales sean sólidas entre los miembros de la entidad, entonces incrementará en un 32,3% su compromiso e identificación con las políticas de la empresa, lo que permitirá que se cumpla con los objetivos organizacionales. Los resultados hallados se vinculan con la investigación efectuada por Lee & Kim (2023) quienes obtuvieron que la experiencia social posee un impacto significativo sobre el compromiso de los empleados dentro de la empresa con un coeficiente de 0,627; además indicó que la experiencia de los empleados permite incrementar el compromiso y mejorar el grado de satisfacción y bienestar psicológico.

Los resultados obtenidos se vinculan con la teoría de Aguado y Arensburg (2017) manifestaron que la dimensión social es la interacción social que los trabajadores poseen con los demás integrantes de la empresa, lo cual se refleja en actividades, eventos, celebraciones y demás reuniones laborales. Lo cual se vincula el compromiso de los trabajadores, que según la Khusanova et al. (2021) el compromiso laboral es la manifestación de una actitud positiva y gratificante en el entorno profesional, caracterizada por energía, dedicación y total implicación. Se refiere a la entrega total del empleado en todos los niveles: físico, mental y emocional, hacia sus responsabilidades laborales. Este compromiso beneficia tanto al individuo como a la organización, mejorando el rendimiento laboral y la calidad de vida.

De acuerdo con los resultados evidenciados se resalta la importancia de las interacciones sociales en el ambiente de trabajo, y cómo estas contribuyen al compromiso de los empleados. El compromiso laboral, descrito como una actitud positiva y comprometida en todas las facetas laborales. Es esencial es fundamental comprender que las dinámicas sociales en el trabajo influyen en el compromiso y la satisfacción laboral, y contribuyen al bienestar general de los trabajadores y al éxito

organizacional.

Conforme con el tercer objetivo específico sobre la influencia del aspecto personal de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, se obtuvo que el aspecto social influye en un 35% sobre el compromiso de los trabajadores, además el nivel de significancia fue menor a 0,05, lo que permitió que se acepte la hipótesis de investigación, lo que significa que en la medida que la empresa brinde mayores oportunidades para el desarrollo personal y profesional, entonces los trabajadores aumentarán en un 35% su nivel de compromiso, lo cual se verá reflejado en su motivación y disposición para asumir nuevos retos laborales. Lo mencionado anteriormente se relaciona con el estudio realizado por Murayari y Amasifúen (2022) quienes indicaron que el nivel de experiencia personal se relaciona con el compromiso de los trabajadores con un nivel de significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0,275; de manera que, las relaciones interpersonales e intrapersonales se vinculan de forma positiva con el grado de compromiso que poseen los empleados.

Según los resultados obtenidos en el párrafo anterior se vincula con la teoría relacionada con Aguado & Arensburg (2017) quienes indicaron que el aspecto personal se refiere a la gestión de recursos humanos como la evaluación, la formación, el desarrollo y el desempeño de los trabajadores; lo cual se relaciona con el compromiso laboral, que según Khusanova et al. (2021) se caracteriza por una actitud positiva y gratificante en el entorno profesional, marcada por energía, compromiso y total inmersión. Se refiere a la dedicación total del empleado, abarcando aspectos físicos, mentales y emocionales en relación con sus responsabilidades laborales.

De lo anterior se manifiesta que, al abarcar aspectos físicos, mentales y emocionales relacionados con las responsabilidades laborales, se reconoce que una gestión efectiva del aspecto personal no solo impacta en el rendimiento y la motivación del empleado, sino que también contribuye a la construcción de un entorno laboral más satisfactorio y productivo para ambas partes: empleados y empleadores.

De acuerdo con el objetivo general sobre la influencia de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa, se obtuvo que la experiencia laboral influye en un 34,8% sobre el compromiso de los trabajadores, además el nivel de significancia fue menor a 0,05, lo que permitió que se acepte la hipótesis de investigación, lo cual indica que mientras que los trabajadores tengan dentro de su centro laboral un espacio o ambiente adecuado para realizar sus funciones, se relacione activamente con sus compañeros y se desarrolle profesionalmente, entonces ocasionará que el compromiso laboral se incremente en un 34,8%, lo cual generará que se cumpla con las metas de la entidad. Los resultados obtenidos se vinculan con la investigación efectuada por Ratnawati et al. (2020), Quienes indicaron que existe un impacto positivo entre la experiencia laboral y el compromiso de los trabajadores con un coeficiente de 0,527; además mencionaron que la experiencia laboral es un elemento importante para las organizaciones, pues permite mejorar la eficacia y desempeño de los trabajadores.

Ante los resultados obtenidos la teoría de Farashah & Blomquist (2022) menciona que la experiencia en el ámbito laboral resulta fundamental para cualquier persona, dado que está asociada a un aumento en la eficiencia. En un entorno laboral propicio, permite que el individuo desarrolle sus tareas de manera más ágil y efectiva. Esto se traduce en una disminución en el coste por unidad de producto y un incremento en el margen de beneficio por cada artículo fabricado.

De lo anterior se puede afirmar que, la experiencia laboral y su relación con el compromiso laboral, destaca la necesidad de brindar condiciones laborales propicias que fomenten la adquisición y el desarrollo de experiencias relevantes. Aspectos como la capacitación continua, el ambiente laboral saludable, la retroalimentación constructiva y la oportunidad de asumir responsabilidades crecientes son fundamentales para potenciar y aprovechar al máximo el conocimiento y las habilidades adquiridas por los individuos dentro de su entorno laboral.

En cuanto a las fortalezas metodológicas se encuentra que el estudio fue cuantitativo, lo cual permitió que los datos obtenidos puedan ser evaluados y analizados por medio de un sustento numérico, con lo cual se cumplió con los

objetivos planificados y se comprobó las hipótesis planteadas. Además, el estudio fue de tipo aplicada, lo cual permitió que se emplee la literatura ya existente para dar solución al problema identificado. Asimismo, la información obtenida no fue modificada y se obtuvo en un solo periodo por una única vez.

Entre las debilidades de la metodología utilizada se encuentra un contexto de estudio limitado, es decir la evaluación de las variables solo se realizó en un contexto en particular, por lo que sería conveniente replicar la investigación en otros entornos laborales o situaciones específicas. Sin embargo, los resultados obtenidos en el presente estudio brindan una noción clara sobre el comportamiento de las variables y la influencia entre ellas.

Finalmente, el aporte que brinda el estudio en función con otras investigaciones es que se está empleando teorías ya existentes que permitan evaluar las variables bajo investigación, además brinda una comprensión más detallada y específica de cómo ciertos aspectos del entorno laboral afectan la actitud y dedicación de los empleados. Los resultados del estudio podrían tener implicaciones prácticas importantes para la gestión de recursos humanos, permitiendo a las empresas diseñar estrategias más efectivas para mejorar el compromiso de los empleados a través de la experiencia laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. El aspecto espacial de la experiencia laboral influye en el compromiso, de acuerdo con el valor de significancia menor a 0,05; además se obtuvo que, el aspecto espacial evaluado por medio de la comunicación, la comodidad y las herramientas tecnológicas influyen en un 35% sobre el compromiso de los trabajadores. Asimismo, se obtuvo que existe una relación positiva y significativa entre el aspecto espacial y el compromiso de los empleados (Rho de Spearman= 0,592 y sig. Bilateral=0,000).
2. El aspecto social de la experiencia laboral influye en el compromiso, de acuerdo con el valor de significancia menor a 0,05; además se obtuvo que, el aspecto social evaluado por medio de las actividades y relaciones interpersonales influyen en un 32,3% sobre el compromiso. Asimismo, se obtuvo que existe una relación positiva y significativa entre el aspecto social y el compromiso de los trabajadores (Rho de Spearman= 0,568 y sig. Bilateral=0,000).
3. El aspecto personal de la experiencia laboral influye en el compromiso, de acuerdo con el valor de significancia menor a 0,05; además se obtuvo que, el aspecto personal evaluado por medio del desarrollo personal y retroalimentación influyen en un 35% sobre el compromiso de los trabajadores. Asimismo, se obtuvo que existe una relación positiva y significativa entre el aspecto personal y el compromiso de los trabajadores (Rho de Spearman= 0,592 y sig. Bilateral=0,000).
4. La experiencia laboral influye en el compromiso, de acuerdo con el valor de significancia menor a 0,05; además se obtuvo que, la experiencia laboral evaluado por medio del aspecto espacial, social y personal influyen en un 34,8% sobre el compromiso de los trabajadores. Asimismo, se obtuvo que existe una relación positiva y significativa entre la experiencia laboral y el compromiso de los trabajadores (Rho de Spearman= 0,590 y sig. Bilateral=0,000).

VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el directivo de la empresa fomente la interacción y la colaboración entre los empleados, por medio de la implementación de espacios abiertos, salas de reuniones equipadas con tecnología para compartir ideas fácilmente y zonas comunes que promuevan la comunicación. Además, debe de asegurar que todos tengan acceso a equipos actualizados y que los entornos físicos sean cómodos para trabajar durante largos periodos.
2. El área de recursos humanos se le recomienda implementar programas o actividades para promover la interacción entre los empleados de manera semestral. Esto no solo mejora las relaciones interpersonales, sino que también facilita el intercambio de conocimientos y el crecimiento profesional. Además, de crea áreas comunes diseñadas para fomentar la interacción entre colegas, lo que puede fortalecer las relaciones interpersonales y aumentar el compromiso.
3. El director de la empresa debe de destinar un presupuesto para la implementación de programas de desarrollo profesional que brinden oportunidades de capacitación y crecimiento personal a tus empleados cada bimestre, como cursos, talleres o mentorías que ayuden a mejorar habilidades específicas o permitan el crecimiento dentro de la empresa puede aumentar su compromiso. Asimismo, establecer un sistema de retroalimentación constante y actualizada en cada una de las funciones que desempeñan.
4. La empresa debe de brindar flexibilidad en los horarios de trabajo cuando sea posible y apoya el equilibrio entre la vida laboral y personal de tus empleados. Además, crear una cultura donde se reconozcan y celebren los logros individuales y de equipo cada año. Esto fortalecerá la cohesión social y personal, ya que se sentirán valorados y parte importante de la empresa, permitiendo así que se comprometan más con los objetivos de la entidad.

REFERENCIAS

- Abay, A., & Chia, C. (2019). The association between job insecurity and engagement of employees at work. *Journal Workplace Behav Health.*, 34(2), 96-110. doi:10.1080/15555240.2019.1600409
- Aguado, M., & Arensburg, I. (2017). Gestión del talento. *Capital Humano*, 1(323), 34-35. <https://es.scribd.com/document/378881102/3-Dimensiones-Experiencia-Del-Empleado>
- Ahmeti, F. (2023). Leveraging employee engagement for competitive advantage: satisfaction and work motivation management. *Journal of Liberty and International Affairs*, 9(2), 178-194. doi:<https://doi.org/10.47305/JLIA2392216a>
- Anabo, I., Elexpuru, I., & Villardón, L. (2019). Revisiting the Belmont Report's ethical principles in internet-mediated research: perspectives from disciplinary associations in the social sciences. *Ethics and Information Technology*, 21(1), 137-149. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10676-018-9495-z>
- Anasori, E., Soliman, M., & Costa, C. (2023). Workplace bullying, psychological distress, and work engagement in the hospitality industry: The moderating effect of self-compassion. *European Journal of Tourism Research*, 35(3506). doi:<https://doi.org/10.54055/ejtr.v35i.3056>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1 ed.). Perú: Enfoques Consulting EIRL. .
- Aryal, A., Becerik, B., Anselmo, F., & Roll, S. (2019). Smart Desks to Promote Comfort, Health, and Productivity in Offices: A Vision for Future Workplaces. *Frontiers in Built Environment*, 5(76), 1-14. doi:10.3389/fbuil.2019.00076
- Bakker, A., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career development international*, 23(1), 4-11. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Ballesteros, C. (2020). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v18n1/a12v18n1.pdf>
- Bautista, J., & Guevara, R. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa comercializadora de*

- Arequipa*, 2022. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Tesis de licenciatura].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/80867bb1-9509-42e5-9bd1-733ced59d028/content>
- Bayerlein, L. (2020). The Impact of Prior Work-Experience on Student Learning Outcomes in Simulated Internships. *Journal of University Teaching & Learning Practic*, 17(4), 1-17. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1280326.pdf>
- Cardona, C., & Trejos, J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 71-82. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/index>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil: UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Castañeda, A., & Flores, J. (2021). Engagement laboral. Tendencias actuales y aspectos relevantes para la investigación. *Ágora de heterodoxias*, 7(2), 31-49. doi:<http://doi.org/10.5281/zenodo.7113779>
- Charry, J., & Solórzano, J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista goobierno y gestión pública*, 8(1), 26-36. doi:<https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Chucha, S. (2019). Antecedents and Consequences of Work Engagement Among Thai Employees. *The Journal of Behavioral Science*, 14(3), 14-31. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/189001/151521>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60(1). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Cueva, J. (2023). Relevancia de la experiencia del empleado en el logro de los objetivos organizacionales. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(51), 287-302. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25525>
- Curado, C., Lopes, P., & Azevedo, J. (2022). The Contribution of Communication to Employee Satisfaction in Service Firms: A Causal Configurational Analysis. *The Journal of Business Perspective*, 13(1), 1-14. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09722629221101157>
- Drewery, D., & Judene, T. (2021). The building blocks of relevant work experiences.

- International Journal of work integrated learning*, 22(2), 241-251.
https://www.ijwil.org/files/IJWIL_22_2_241_251.pdf
- Eko, R. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 214-218.
https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.2_Feb2020/IJRR0034.pdf
- Farashah, A., & Blomquist, T. (2022). Work experiences of qualified immigrants: a review of theoretical progress. *Equality, Diversity and Inclusion*, 41(7), 1063-1090. doi:<https://doi.org/10.1108/EDI-01-2019-0046>
- Gusrini, V., & Schaufeli, W. (2022). Engaging leadership and work engagement as moderated by “diuwongke”: an Indonesian study. *The international journal of human resource management*, 33(7), 1267-1295. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1799234>
- Hanco, M., Carpio, A., Castillo, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186-194.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hidayat, A. (2022). Work engagement : main factors and supporting factors (study at pt. Acs surabaya. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1299-1308.
<https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/377/289>
- Huamán, A., & Torres, R. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac. *Puriq*, 5(1), 1-11. doi:10.37073/puriq.5.504
- Huaman, M., & Lara, A. (2022). *Comunicación interna y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de producción de Lima Metropolitana, 2021*. Universidad César Vallejo [Tesis de licenciatura].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88884/Huam%3a1n_TMD_Lara_CA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Khusanova, R., Kang, S.-W., & Choi, S. (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Frontiers in Psychology*, 12(1). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.684495/full>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(521), 1-22. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10376664/>
- Marotti, A., & Wood, T. (2019). What is applied research anyway? *Revista de Gestão*, 26(4), 338-339. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/REGE-10-2019-128/full/pdf?title=what-is-applied-research-anyway>
- Miranda, A., Núñez, O., & Trejo, M. (2022). Herramientas digitales que apoyan en la toma de decisiones de las mipymes en México. *South Florida Journal of Development*, 3(1), 423-434. doi:10.46932/sfjdv3n1-032
- Morley, D., Marchbank, P., Steyger, T., Taylor, L., Diaz, A., & Calleja, P. (2020). Designing and Supporting Extraordinary Work Experience. *Applied Pedagogies for Higher Education*, 1(1), 135-162. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-46951-1_7
- Muhammad, A., Fouzia, A., Basharat, R., & Wasif, A. (2020). Assessing the Mediating Role of Work Engagement Between the Relationship of Corporate Social Responsibility with Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Review of Management and Marketing*, 10(4), 1-10. <https://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/9714>
- Murayari, C., & Amasifúen, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. doi:10.46677/compendium.v9i3.1064
- Nordin, N., & Hamzah, H. (2021). Issues and Challenges of Work Engagement among Lecturers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(7), 1619–1625. doi:http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i7/10206
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto->

Naupas-Paitan.pdf

- Rahma, N., & Prihatsanti, U. (2022). The Roles of Person-Job Fit and Job Satisfaction on Work Engagement in Employees of Company X Semarang. *Management Analysis Journal*, 1(1), 213-218. <http://maj.unnes.ac.id/>
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109-116. doi:<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Rodríguez, P. (2022). Working Conditions and Work Engagement by Gender and Digital Work Intensity. *Journals Information*, 13(6). doi:<https://doi.org/10.3390/info13060277>
- Saldaña, E., Horna, R., & Troya, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía & Negocios*, 5(1), 226-238. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1542>
- Saputra, L., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311-316. doi:<http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1006>
- Tapia, E., & Betanzos, I. (2023). Influencia de la experiencia laboral en la intención emprendedora del migrante retornado de Estados Unidos a Puebla, México. *Revista de Economía*, 40(100), 20-41. <https://www.scielo.org.mx/pdf/remy/v40n100/2395-8715-remy-40-100-20.pdf>
- Tapia, E., & Betanzos, I. (2023). Influencia de la experiencia laboral en la intención emprendedora del migrante retornado de Estados Unidos a Puebla, México. *Revista de economía*, 40(100), 20-41. doi:<https://doi.org/10.33937/reveco.2023.310>
- Tito, V., & Villegas, J. (2020). *Relación entre la motivación laboral y compromiso organizacional en los operarios de producción de una empresa de confecciones 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Vilcarromero, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del

instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 1-11. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

Xiehong, F., & Jingru, M. (2022). Employees' peak experience at work: Understanding the triggers and impacts. *Glorious Sun School of Business and Management*, 13(1). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.993448/full>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Experiencia laboral	Implica situaciones, interacciones y eventos que un trabajador experimenta a lo largo de su jornada laboral. Estas vivencias pueden abarcar desde las tareas específicas que realiza hasta las interacciones con colegas y la gestión de su tiempo (Eko, 2020).	Para Aguado y Arensburg (2017) experiencia laboral se refiere a la percepción integral y vivencia del empleado en su entorno de trabajo, estructurada en su dimensión espacial se centra en el ambiente físico y tecnológico, abarcando la ergonomía, salud, y estética del espacio laboral. La dimensión social aborda las interacciones del empleado con otros actores de la empresa. Por último, la dimensión personal subraya la singularidad del individuo.	Espacial	Comunicación	Likert
				Comodidad	
				Herramientas tecnológicas	
			Social	Actividades	
				Relaciones interpersonales	
			Personal	Desarrollo personal	
Retroalimentación					
Compromiso	Es un estado mental positivo y concentrado que favorece el desempeño de tareas relacionadas con el trabajo (Bakker y Albrecht, 2018).	Para Khusanova et al. (2021) compromiso laboral representa un ánimo positivo y satisfactorio en el ámbito profesional, definido por vigor, dedicación y absorción. Alude a la entrega completa del trabajador, en términos físicos, mentales y emocionales, a sus funciones. Tal dedicación favorece a la persona y a la entidad, potenciando óptimas prestaciones y calidad de vida.	Vigor	Energía para trabajar	Likert
				Deseo para desempeñar las funciones	
				Persistencia en el trabajo	
			Dedicación	Identificación con el trabajo	
				Sentirse inspirado en el trabajo	
				Aceptación de retos	
			Absorción	Concentración en el trabajo	
				Agrado por el trabajo	
Involucramiento en el trabajo					

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia del aspecto espacial de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia del aspecto social de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023.</p> <p>Ho: No existe influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023.</p>	Espacial	Comunicación	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Explicativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental-transversal</p> <p>Población Conformada por 105 trabajadores de la empresa Industrias IMIM SAC, de San Juan Lurigancho</p> <p>Muestra Conformada por 105 trabajadores de la empresa Industrias IMIM</p>	
	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la influencia del aspecto espacial de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe influencia del aspecto espacial de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de</p>		Social		Herramientas tecnológicas
						Actividades
			Personal	Relaciones interpersonales		
				Desarrollo personal		
			Vigor	Retroalimentación		
				Energía para trabajar		
				Deseo para desempeñar las funciones		
			Dedicación	Persistencia en el trabajo		
				Identificación con el trabajo		
	Sentirse inspirado en el trabajo					
	Absorción	Aceptación de retos				
Concentración en el trabajo						
Agrado por el trabajo						
	Establecer la influencia del		Involucramiento en el trabajo			

<p>¿Cuál es la influencia del aspecto personal de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023?</p>	<p>aspecto social de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023.</p> <p>Establecer la influencia del aspecto personal de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023</p>	<p>San Juan Lurigancho, 2023.</p> <p>Existe influencia del aspecto social de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023.</p> <p>Existe influencia del aspecto personal de la experiencia laboral en el compromiso en una empresa metalmecánica, de San Juan Lurigancho, 2023</p>			<p>SAC, de San Juan Lurigancho</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
--	---	--	--	--	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de experiencia laboral

Saludos cordiales, el propósito de este estudio es determinar la influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados en la empresa metalmecánica Industrias IMIM SAC, de San Juan Lurigancho, 2023. Por lo que, es importante que responda a todas las interrogantes, seleccionando la respuesta que refleje con mayor precisión su percepción actual, dado que los resultados están orientados a abordar los objetivos establecidos.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

N°		Experiencia laboral								
Espacial	Comunicación					1	2	3	4	5
	1	Existe comunicación efectiva con las jefaturas y responsables de su área de trabajo.								
	2	La comunicación interna de la empresa es efectiva y facilita la colaboración entre los equipos de trabajo								
	Comodidad					1	2	3	4	5
	3	Los ambientes de trabajo dentro de la empresa brindan comodidad y bienestar para llevar a cabo tus tareas de manera eficiente.								
	4	Esta cómodo, con la experiencia vivida, actualmente en la empresa.								
	Herramientas tecnológicas					1	2	3	4	5
	5	Las herramientas tecnológicas proporcionadas por la empresa son adecuadas para el desempeño de sus labores.								
	6	Recibe capacitación adecuada para el uso de las herramientas tecnológicas.								

Social	Actividades		1	2	3	4	5
	7	Las actividades sociales organizadas por la empresa contribuyen al ambiente laboral.					
	8	Participa de las actividades que realiza la empresa, que promueve la integración y el trabajo en equipo.					
	Relaciones interpersonales		1	2	3	4	5
	9	Las relaciones interpersonales en la empresa son respetuosas, colaborativas y contribuyen al buen ambiente de trabajo.					
	10	La empresa fomenta un entorno propicio para establecer relaciones interpersonales sólidas entre los miembros del equipo					
Personal	Desarrollo personal		1	2	3	4	5
	11	La empresa brinda oportunidades y recursos para el desarrollo personal.					
	12	Has desarrollado tus habilidades y competencias con las iniciativas que ha tenido la empresa para el desarrollo profesional.					
	Retroalimentación		1	2	3	4	5
	13	Recibes una retroalimentación constructiva y útil por parte de tus superiores.					
	14	La empresa promueve una cultura de retroalimentación efectiva, la cual contribuye a su crecimiento y mejora en sus funciones					

Cuestionario de compromiso

Saludos cordiales, el propósito de este estudio es determinar la influencia de la experiencia laboral en el compromiso de los empleados en la empresa metalmecánica Industrias IMIM SAC, de San Juan Lurigancho, 2023. Por lo que, es importante que responda a todas las interrogantes, seleccionando la respuesta que refleje con mayor precisión su percepción actual, dado que los resultados están orientados a abordar los objetivos establecidos.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

	N°	Compromiso					
Vigor	Energía para trabajar		1	2	3	4	5
	1	Las políticas y normas de la empresa permiten el dinamismo y entusiasmo en los trabajadores					
	2	El horario laboral y la carga de trabajo en la empresa te permiten ser productivo/a y preservar tu energía y bienestar.					
	Deseo para desempeñar las funciones		1	2	3	4	5
	3	La cultura y los valores de la empresa influyen positivamente en tu deseo de contribuir al éxito de la organización.					
	4	Las oportunidades de crecimiento que ofrece la empresa aumentan tu deseo de sobresalir y aportar nuevas ideas.					
	Persistencia en el trabajo		1	2	3	4	5
	5	La empresa proporciona un entorno que fomenta la constancia y la superación de desafíos.					
	6	Las metas de la empresa, te impulsan a mantener un compromiso constante en tu desempeño laboral.					
	Dedicación	Identificación con el trabajo		1	2	3	4
7		Consideras que la cultura organizacional de la empresa					

	refleja valores que se alinean con tus propias creencias y metas profesionales.						
8	Te identificas profundamente con el propósito y la misión de la empresa.						
Sentirse inspirado en el trabajo		1	2	3	4	5	
9	La empresa fomenta oportunidades y desafíos que te impulsan a dar lo mejor de ti en tu puesto laboral.						
10	Tu trabajo en la empresa te inspira y motiva a superarte y a alcanzar metas cada vez más altas.						
Aceptación de retos		1	2	3	4	5	
11	Te sientes motivado y dispuesto a asumir desafíos en tu área de trabajo.						
12	La empresa brinda oportunidades que te permiten enfrentar y superar desafíos profesionales de manera satisfactoria.						
Absorción	Concentración en el trabajo		1	2	3	4	5
	13	Trabajas concentrado en lo que haces, porque conoces tus funciones y responsabilidades en la empresa					
	14	La organización de tu espacio de trabajo y la carga laboral facilitan tu capacidad para mantener una alta concentración en tus actividades diarias.					
	Agrado por el trabajo		1	2	3	4	5
	15	Tu trabajo tiene un significado especial para ti, no es solo un trabajo.					
	16	Disfrutas genuinamente de tu trabajo en la empresa y encuentras satisfacción en lo que haces.					
	Involucramiento en el trabajo		1	2	3	4	5
	17	Te sientes comprometido con tu equipo de trabajo, para lograr los objetivos de la empresa.					
	18	Cuando vez que la empresa logra sus objetivos, te sientes orgulloso porque contribuiste en ello.					

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Experiencia Laboral y Compromiso en la empresa metalmeccánica Industrias IMIM SAC, en San Juan de Lurigancho, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Luis Edilberto Garay Peña
Número de documento de identidad:	06705891
Grado profesional:	Doctor en Educación
Área de experiencia profesional:	Metodología de la investigación
Institución laboral:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	En universidades 42 años
Experiencia en investigación:	Catorce años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor(a)(es):	Jenny Liset Barrios Loayza
Procedencia:	Del autor
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de la empresa metalmeccánica Industrias IMIM SAC - San Juan de Lurigancho
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 14 ítems en Total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en Total. El objetivo es medir la relación de variables

4. Soporte teórico

Variable 1: Experiencia Laboral

Según (Eko, 2020). Implica situaciones, interacciones y eventos que un trabajador experimenta a lo largo de su jornada laboral. Estas vivencias pueden abarcar desde las tareas específicas que realiza hasta las interacciones con colegas y la gestión de su tiempo.

Para Aguado y Arensburg (2017) experiencia laboral se refiere a la percepción integral y vivencia del empleado en su entorno de trabajo, estructurada en su dimensión espacial se centra en el ambiente físico y tecnológico, abarcando la ergonomía, salud, y estética del espacio laboral. La dimensión social aborda las interacciones del empleado con otros actores de la empresa. Por último, la dimensión personal subraya la singularidad del individuo

Instrumento	Dimensiones	Definición
Experiencia Laboral	Espacial	Se refiere a la organización y disposición física del entorno de trabajo, incluyendo la distribución de objetos, mobiliario, equipos y la interacción entre las personas dentro de un espacio físico. Esta dimensión juega un papel esencial en la eficiencia, la colaboración y la comodidad en el lugar de trabajo.
	Social	Se refiere a la interacción y las relaciones entre los individuos dentro de una organización. Esta dimensión abarca la dinámica interpersonal, la colaboración, la comunicación, la cultura organizacional y la influencia de las interacciones sociales en el bienestar y el desempeño de los empleados.
	Personal	Se refiere a los aspectos individuales, emocionales y psicológicos que influyen en la satisfacción, el bienestar y el desempeño de un trabajador dentro de una organización. Esta dimensión se centra en la relación entre el empleado y su propia identidad, valores, metas personales y salud emocional.

Variable 2: Compromiso

Según (Bakker y Albrecht, 2018). Es un estado mental positivo y concentrado que favorece el desempeño de tareas relacionadas con el trabajo.

Para Khusanova et al. (2021) compromiso laboral representa un ánimo positivo y satisfactorio en el ámbito profesional, definido por vigor, dedicación y absorción. Alude a la entrega completa del trabajador, en términos físicos, mentales y emocionales, a sus funciones. Tal dedicación favorece a la persona y a la entidad, potenciando óptimas prestaciones y calidad de vida.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Compromiso	Vigor	Se refiere a la energía, el entusiasmo y la disposición de un empleado para realizar sus tareas laborales, y es un componente importante para comprender el grado de compromiso y satisfacción laboral de un individuo en su lugar de trabajo.
	Dedicación	Se refiere al compromiso emocional y el entusiasmo que un empleado experimenta en relación con su trabajo y la organización, lo que se traduce en una mayor disposición para invertir esfuerzo y tiempo en sus responsabilidades laborales.
	Absorción	Se refiere a la inmersión total y la experiencia de fluidez que un empleado siente en sus tareas laborales, lo que conduce a una mayor productividad, satisfacción y compromiso con el trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Experiencia Laboral y Compromiso en la empresa metalmeccánica Industrias IMIM SAC, en San Juan de Lurigancho, 2023" elaborado por Jenny Liset Barrios Loayza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

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

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

**Dimensiones del instrumento: Experiencia Laboral**

MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	NI SATISFECHO/ NI INSATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5

Primera dimensión: Espacial

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Comunicación	1,2				
Existe comunicación efectiva con las jefaturas y responsables de su área de trabajo.		4	4	4	
La comunicación interna de la empresa es efectiva y facilita la colaboración entre los equipos de trabajo		4	4	4	
Indicador: Comodidad	3,4				
Los ambientes de trabajo dentro de la empresa brindan comodidad y bienestar para llevar a cabo tus tareas de manera eficiente.		4	4	4	
Esta cómodo, con la experiencia vivida, actualmente en la empresa.		4	4	4	
Indicador: Herramientas tecnológicas	5,6				
Las herramientas tecnológicas proporcionadas por la empresa son adecuadas para el desempeño de sus labores.		4	4	4	
Recibe capacitación adecuada para el uso de las herramientas tecnológicas.					

Segunda dimensión: Social

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Actividades	7,8				
Las actividades sociales organizadas por la empresa contribuyen al ambiente laboral.		4	4	4	
Participa de las actividades que realiza la empresa, que promueve la integración y el trabajo en equipo.		4	4	4	
Indicador: Relaciones interpersonales	9,10				
Las relaciones interpersonales en la empresa son respetuosas, colaborativas y contribuyen al buen ambiente de trabajo.		4	4	4	
La empresa fomenta un entorno propicio para establecer relaciones interpersonales sólidas entre los miembros del equipo		4	4	4	

Tercera dimensión: Personal

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Desarrollo personal	11, 12				
La empresa brinda oportunidades y recursos para el desarrollo personal.		4	4	4	
Has desarrollado tus habilidades y competencias con las iniciativas que ha tenido la empresa para el desarrollo profesional.		4	4	4	
Indicador: Retroalimentación	13, 14				
Recibes una retroalimentación constructiva y útil por parte de tus superiores.		4	4	4	
La empresa promueve una cultura de retroalimentación efectiva, la cual contribuye a su crecimiento y mejora en sus funciones		4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Compromiso

MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	NI SATISFECHO/ NI INSATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5

Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Energía para trabajar	1,2				
Las políticas y normas de la empresa permiten el dinamismo y entusiasmo en los trabajadores		4	4	4	
El horario laboral y la carga de trabajo en la empresa te permiten ser productivo/a y preservar tu energía y bienestar.		4	4	4	
Indicador: Deseo para desempeñar las funciones	3,4				
La cultura y los valores de la empresa influyen positivamente en tu deseo de contribuir al éxito de la organización.		4	4	4	
Las oportunidades de crecimiento que ofrece la empresa aumentan tu deseo de sobresalir y aportar nuevas ideas.		4	4	4	
Indicador: Persistencia en el trabajo	5,6				
La empresa proporciona un entorno que					

fomenta la constancia y la superación de desafíos.		4	4	4	
Las metas de la empresa, te impulsan a mantener un compromiso constante en tu desempeño laboral.		4	4	4	

Segunda dimensión: Dedicación

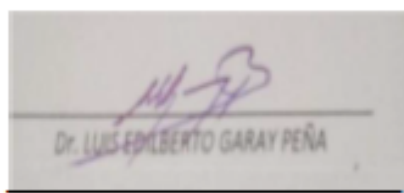
Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Identificación con el trabajo	7, 8				
Consideras que la cultura organizacional de la empresa refleja valores que se alinean con tus propias creencias y metas profesionales.		4	4	4	
Te identificas profundamente con el propósito y la misión de la empresa.		4	4	4	
Indicador: Sentirse inspirado en el trabajo	9, 10				
La empresa fomenta oportunidades y desafíos que te impulsan a dar lo mejor de ti en tu puesto laboral.		4	4	4	
Tu trabajo en la empresa te inspira y motiva a superarte y a alcanzar metas cada vez más altas.		4	4	4	
Indicador: Aceptación de retos	11, 12				
Te sientes motivado y dispuesto a asumir desafíos en tu área de trabajo.		4	4	4	
La empresa brinda oportunidades que te permiten enfrentar y superar desafíos profesionales de manera satisfactoria.		4	4	4	

Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Concentración en el trabajo	13, 14				
Trabajas concentrado en lo que haces, porque conoces tus funciones y responsabilidades en la empresa		4	4	4	
La organización de tu espacio de trabajo y la carga laboral facilitan tu capacidad para mantener una alta concentración en tus actividades diarias.		4	4	4	
Indicador: Agrado por el trabajo	15, 16				
Tu trabajo tiene un significado especial para ti, no es solo un trabajo.		4	4	4	
Disfrutas genuinamente de tu trabajo en la empresa y encuentras satisfacción en lo que haces.		4	4	4	

Indicador: Involucramiento en el trabajo	17, 18				
Te sientes comprometido con tu equipo de trabajo, para lograr los objetivos de la empresa.		4	4	4	
Cuando vez que la empresa logra sus objetivos, te sientes orgulloso porque contribuiste en ello.		4	4	4	

Agregar más tablas según las dimensiones que estructuran el instrumento.



Firma del evaluador

DNI N° 06705891

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 Mcbartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkas 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 Hyrkas et al. (2003).

Ver : <http://www.revistasosapios.com/citef2017/citef2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Experiencia Laboral y Compromiso en la empresa metalmeccánica Industrias IMIM SAC, en San Juan de Lurigancho, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Rocío Muñoz Navarro
Número de documento de identidad:	45396284
Grado profesional:	Magister- MBA
Área de experiencia profesional:	Administración
Institución laboral:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	5 años
Experiencia en investigación:	5 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor(a)(es):	Jenny Liset Barrios Loayza
Procedencia:	Del autor
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Personal de la empresa metalmeccánica Industrias IMIM SAC - San Juan de Lurigancho
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primer a variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 14 ítems en Total. El objetivo es medir la relación de variables. -La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en Total. El objetivo es medir la relación de variables

4. Soporte teórico

Variable 1: Experiencia Laboral

Según (Eko, 2020). Implica situaciones, interacciones y eventos que un trabajador experimenta a lo largo de su jornada laboral. Estas vivencias pueden abarcar desde las tareas específicas que realiza hasta las interacciones con colegas y la gestión de su tiempo.

Para Aguado y Arensburg (2017) experiencia laboral se refiere a la percepción integral y vivencia del empleado en su entorno de trabajo, estructurada en su dimensión espacial se centra en el ambiente físico y tecnológico, abarcando la ergonomía, salud, y estética del espacio laboral. La dimensión social aborda las interacciones del empleado con otros actores de la empresa. Por último, la dimensión personal subraya la singularidad del individuo

Instrumento	Dimensiones	Definición
Experiencia Laboral	Espacial	Se refiere a la organización y disposición física del entorno de trabajo, incluyendo la distribución de objetos, mobiliario, equipos y la interacción entre las personas dentro de un espacio físico. Esta dimensión juega un papel esencial en la eficiencia, la colaboración y la comodidad en el lugar de trabajo.
	Social	Se refiere a la interacción y las relaciones entre los individuos dentro de una organización. Esta dimensión abarca la dinámica interpersonal, la colaboración, la comunicación, la cultura organizacional y la influencia de las interacciones sociales en el bienestar y el desempeño de los empleados.
	Personal	Se refiere a los aspectos individuales, emocionales y psicológicos que influyen en la satisfacción, el bienestar y el desempeño de un trabajador dentro de una organización. Esta dimensión se centra en la relación entre el empleado y su propia identidad, valores, metas personales y salud emocional.

Variable 2: Compromiso

Según (Bakker y Albrecht, 2018). Es un estado mental positivo y concentrado que favorece el desempeño de tareas relacionadas con el trabajo.

Para Khusanova et al. (2021) compromiso laboral representa un ánimo positivo y satisfactorio en el ámbito profesional, definido por vigor, dedicación y absorción. Alude a la entrega completa del trabajador, en términos físicos, mentales y emocionales, a sus funciones. Tal dedicación favorece a la persona y a la entidad, potenciando óptimas prestaciones y calidad de vida.

5. Presentación de instrucciones para el juez

Instrumento	Dimensiones	Definición
Compromiso	Vigor	Se refiere a la energía, el entusiasmo y la disposición de un empleado para realizar sus tareas laborales, y es un componente importante para comprender el grado de compromiso y satisfacción laboral de un individuo en su lugar de trabajo.
	Dedicación	Se refiere al compromiso emocional y el entusiasmo que un empleado experimenta en relación con su trabajo y la organización, lo que se traduce en una mayor disposición para invertir esfuerzo y tiempo en sus responsabilidades laborales.
	Absorción	Se refiere a la inmersión total y la experiencia de fluidez que un empleado siente en sus tareas laborales, lo que conduce a una mayor productividad, satisfacción y compromiso con el trabajo.

A continuación, a usted le presento el instrumento "Experiencia Laboral y Compromiso en la empresa metalmeccánica Industrias IMIM SAC, en San Juan de Lurigancho, 2023" elaborado por Jenny Liset Barrios Loayza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

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



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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

**Dimensiones del instrumento: Experiencia Laboral**

MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	NI SATISFECHO/ NI INSATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5

Primera dimensión: Espacial

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Comunicación	1,2				
Existe comunicación efectiva con las jefaturas y responsables de su área de trabajo.		4	4	4	
La comunicación interna de la empresa es efectiva y facilita la colaboración entre los equipos de trabajo		4	4	4	
Indicador: Comodidad	3,4				
Los ambientes de trabajo dentro de la empresa brindan comodidad y bienestar para llevar a cabo tus tareas de manera eficiente.		4	4	4	
Esta cómodo, con la experiencia vivida, actualmente en la empresa.		4	4	4	
Indicador: Herramientas tecnológicas	5,6				
Las herramientas tecnológicas proporcionadas por la empresa son adecuadas para el desempeño de sus labores.		4	4	4	
Recibe capacitación adecuada para el uso de las herramientas tecnológicas.		4	4	4	

Segunda dimensión: Social

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Actividades	7,8				
Las actividades sociales organizadas por la empresa contribuyen al ambiente laboral.		4	4	4	
Participa de las actividades que realiza la empresa, que promueve la integración y el trabajo en equipo.		4	4	4	
Indicador: Relaciones Interpersonales	9,10				
Las relaciones interpersonales en la empresa son respetuosas, colaborativas y contribuyen al buen ambiente de trabajo.		4	4	4	
La empresa fomenta un entorno propicio para establecer relaciones interpersonales sólidas entre los miembros del equipo		4	4	4	

Tercera dimensión: Personal

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Desarrollo personal	11, 12				
La empresa brinda oportunidades y recursos para el desarrollo personal.		4	4	4	
Has desarrollado tus habilidades y competencias con las iniciativas que ha tenido la empresa para el desarrollo profesional.		4	4	4	
Indicador: Retroalimentación	13, 14				
Recibes una retroalimentación constructiva y útil por parte de tus superiores.		4	4	4	
La empresa promueve una cultura de retroalimentación efectiva, la cual contribuye a su crecimiento y mejora en sus funciones		4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Compromiso

MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	NI SATISFECHO/ NI INSATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5

Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Energía para trabajar	1,2				
Las políticas y normas de la empresa permiten el dinamismo y entusiasmo en los trabajadores		4	4	4	
El horario laboral y la carga de trabajo en la empresa te permiten ser productivo/a y preservar tu energía y bienestar.		4	4	4	
Indicador: Deseo para desempeñar las funciones	3,4				
La cultura y los valores de la empresa influyen positivamente en tu deseo de contribuir al éxito de la organización.		4	4	4	
Las oportunidades de crecimiento que ofrece la empresa aumentan tu deseo de sobresalir y aportar nuevas ideas.		4	4	4	



Indicador: Persistencia en el trabajo	5,6				
La empresa proporciona un entorno que fomenta la constancia y la superación de desafíos.		4	4	4	
Las metas de la empresa, te impulsan a mantener un compromiso constante en tu desempeño laboral.		4	4	4	

Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Identificación con el trabajo	7, 8				
Consideras que la cultura organizacional de la empresa refleja valores que se alinean con tus propias creencias y metas profesionales.		4	4	4	
Te identificas profundamente con el propósito y la misión de la empresa.		4	4	4	
Indicador: Sentirse inspirado en el trabajo	9, 10				
La empresa fomenta oportunidades y desafíos que te impulsan a dar lo mejor de ti en tu puesto laboral.		4	4	4	
Tu trabajo en la empresa te inspira y motiva a superarte y a alcanzar metas cada vez más altas.		4	4	4	
Indicador: Aceptación de retos	11, 12				
Te sientes motivado y dispuesto a asumir desafíos en tu área de trabajo.		4	4	4	
La empresa brinda oportunidades que te permiten enfrentar y superar desafíos profesionales de manera satisfactoria.		4	4	4	

Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Concentración en el trabajo	13, 14				
Trabajas concentrado en lo que haces, porque conoces tus funciones y responsabilidades en la empresa		4	4	4	
La organización de tu espacio de trabajo y la carga laboral facilitan tu capacidad para mantener una alta concentración en tus actividades diarias.		4	4	4	
Indicador: Agrado por el trabajo	15, 16				
Tu trabajo tiene un significado especial para ti, no es solo un trabajo.		4	4	4	

Disfrutas genuinamente de tu trabajo en la empresa y encuentras satisfacción en lo que haces.		4	4	4	
Indicador: Involucramiento en el trabajo	17, 18				
Te sientes comprometido con tu equipo de trabajo, para lograr los objetivos de la empresa.		4	4	4	
Cuando vez que la empresa logra sus objetivos, te sientes orgulloso porque contribuiste en ello.		4	4	4	

Agregar más tablas según las dimensiones que estructuran el instrumento.



Firma del evaluador
DNI N°

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 elegir. 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 Nelf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1980) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2002) 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 (Joutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2002).
Ver : <https://www.revistascpucv.com/citas2017/citas2017-22.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Experiencia Laboral y Compromiso en la empresa metalmecánica Industrias IMIM SAC, en San Juan de Lurigancho, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO
Número de documento de identidad:	32650876
Grado profesional:	Dr. EN ADMINISTRACIÓN
Área de experiencia profesional:	INVESTIGACIÓN
Institución laboral:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional:	MAS DE 30 AÑOS
Experiencia en investigación:	MAS DE 10 AÑOS

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor(a)(es):	Jenny Liset Barrios Loayza
Procedencia:	Del autor
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de la empresa metalmecánica Industrias IMIM SAC - San Juan de Lurigancho
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 14 ítems en Total. El objetivo es medir la relación de variables. -La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en Total. El objetivo es medir la relación de variables

4. Soporte teórico

Variable 1: Experiencia Laboral

Según (Eko, 2020). Implica situaciones, interacciones y eventos que un trabajador experimenta a lo largo de su jornada laboral. Estas vivencias pueden abarcar desde las tareas específicas que realiza hasta las interacciones con colegas y la gestión de su tiempo.

Para Aguado y Arensburg (2017) experiencia laboral se refiere a la percepción integral y vivencia del empleado en su entorno de trabajo, estructurada en su dimensión espacial se centra en el ambiente físico y tecnológico, abarcando la ergonomía, salud, y estética del espacio laboral. La dimensión social aborda las interacciones del empleado con otros actores de la empresa. Por último, la dimensión personal subraya la singularidad del individuo

Instrumento	Dimensiones	Definición
Experiencia Laboral	Espacial	Se refiere a la organización y disposición física del entorno de trabajo, incluyendo la distribución de objetos, mobiliario, equipos y la interacción entre las personas dentro de un espacio físico. Esta dimensión juega un papel esencial en la eficiencia, la colaboración y la comodidad en el lugar de trabajo.
	Social	Se refiere a la interacción y las relaciones entre los individuos dentro de una organización. Esta dimensión abarca la dinámica interpersonal, la colaboración, la comunicación, la cultura organizacional y la influencia de las interacciones sociales en el bienestar y el desempeño de los empleados.
	Personal	Se refiere a los aspectos individuales, emocionales y psicológicos que influyen en la satisfacción, el bienestar y el desempeño de un trabajador dentro de una organización. Esta dimensión se centra en la relación entre el empleado y su propia identidad, valores, metas personales y salud emocional.

Variable 2: Compromiso

Según (Bakker y Albrecht, 2018). Es un estado mental positivo y concentrado que favorece el desempeño de tareas relacionadas con el trabajo.

Para Khusanova et al. (2021) compromiso laboral representa un ánimo positivo y satisfactorio en el ámbito profesional, definido por vigor, dedicación y absorción. Alude a la entrega completa del trabajador, en términos físicos, mentales y emocionales, a sus funciones. Tal dedicación favorece a la persona y a la entidad, potenciando óptimas prestaciones y calidad de vida.

5. Presentación de instrucciones para el juez

Instrumento	Dimensiones	Definición
Compromiso	Vigor	Se refiere a la energía, el entusiasmo y la disposición de un empleado para realizar sus tareas laborales, y es un componente importante para comprender el grado de compromiso y satisfacción laboral de un individuo en su lugar de trabajo.
	Dedicación	Se refiere al compromiso emocional y el entusiasmo que un empleado experimenta en relación con su trabajo y la organización, lo que se traduce en una mayor disposición para invertir esfuerzo y tiempo en sus responsabilidades laborales.
	Absorción	Se refiere a la inmersión total y la experiencia de fluidez que un empleado siente en sus tareas laborales, lo que conduce a una mayor productividad, satisfacción y compromiso con el trabajo.

A continuación, a usted le presento el instrumento "Experiencia Laboral y Compromiso en la empresa metalmecánica Industrias IMIM SAC, en San Juan de Lurigancho, 2023" elaborado por Jenny Liset Barrios Loayza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

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

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

Dimensiones del instrumento: Experiencia Laboral

MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	NI SATISFECHO/ NI INSATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5

Primera dimensión: Espacial

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Comunicación	1,2				
Existe comunicación efectiva con las jefaturas y responsables de su área de trabajo.		X	X	X	
La comunicación interna de la empresa es efectiva y facilita la colaboración entre los equipos de trabajo		X	X	X	
Indicador: Comodidad	3,4				
Los ambientes de trabajo dentro de la empresa brindan comodidad y bienestar para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente.		X	X	X	
Esta cómodo, con la experiencia vivida, actualmente en la empresa.		X	X	X	
Indicador: Herramientas tecnológicas	5,6				
Las herramientas tecnológicas proporcionadas por la empresa son adecuadas para el desempeño de sus labores.		X	X	X	
Recibe capacitación adecuada para el uso de las herramientas tecnológicas.		X	X	X	

Segunda dimensión: Social

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Actividades	7,8				
Las actividades sociales organizadas por la empresa contribuyen al ambiente laboral.		X	X	X	
Participa de las actividades que realiza la empresa, que promueve la integración y el trabajo en equipo.		X	X	X	
Indicador: Relaciones interpersonales	9, 10				
Las relaciones interpersonales en la empresa son respetuosas, colaborativas y contribuyen al buen ambiente de trabajo.		X	X	X	
La empresa fomenta un entorno propicio para establecer relaciones interpersonales sólidas entre los miembros del equipo		X	X	X	

Tercera dimensión: Personal

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Desarrollo personal	11, 12				
La empresa brinda oportunidades y recursos para el desarrollo personal.		X	X	X	
Has desarrollado tus habilidades y competencias con las iniciativas que ha tenido la empresa para el desarrollo profesional.		X	X	X	
Indicador: Retroalimentación	13, 14				
Recibes una retroalimentación constructiva y útil por parte de tus superiores.		X	X	X	
La empresa promueve una cultura de retroalimentación efectiva, la cual contribuye a su crecimiento y mejora en sus funciones		X	X	X	

Dimensiones del instrumento: Compromiso

MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	NI SATISFECHO/ NI INSATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5

Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Energía para trabajar	1,2				
Las políticas y normas de la empresa permiten el dinamismo y entusiasmo en los trabajadores		X	X	X	
El horario laboral y la carga de trabajo en la empresa te permiten ser productivo/a y preservar tu energía y bienestar.		X	X	X	
Indicador: Deseo para desempeñar las funciones	3,4				
La cultura y los valores de la empresa influyen positivamente en tu deseo de contribuir al éxito de la organización.		X	X	X	
Las oportunidades de crecimiento que ofrece la empresa aumentan tu deseo de sobresalir y aportar nuevas ideas.		X	X	X	

Indicador: Persistencia en el trabajo	5,6				
La empresa proporciona un entorno que fomenta la constancia y la superación de desafíos.		X	X	X	
Las metas de la empresa, te impulsan a mantener un compromiso constante en tu desempeño laboral.		X	X	X	

Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Identificación con el trabajo	7, 8				
Consideras que la cultura organizacional de la empresa refleja valores que se alinean con tus propias creencias y metas profesionales.		X	X	X	
Te identificas profundamente con el propósito y la misión de la empresa.		X	X	X	
Indicador: Sentirse inspirado en el trabajo	9, 10				
La empresa fomenta oportunidades y desafíos que te impulsan a dar lo mejor de ti en tu puesto laboral.		X	X	X	
Tu trabajo en la empresa te inspira y motiva a superarte y a alcanzar metas cada vez más altas.		X	X	X	
Indicador: Aceptación de retos	11, 12				
Te sientes motivado y dispuesto a asumir desafíos en tu área de trabajo.		X	X	X	
La empresa brinda oportunidades que te permiten enfrentar y superar desafíos profesionales de manera satisfactoria.		X	X	X	

Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Concentración en el trabajo	13, 14				
Trabajas concentrado en lo que haces, porque conoces tus funciones y responsabilidades en la empresa		X	X	X	
La organización de tu espacio de trabajo y la carga laboral facilitan tu capacidad para mantener una alta concentración en tus actividades diarias.		X	X	X	
Indicador: Agrado por el trabajo	15, 16				
Tu trabajo tiene un significado especial para ti, no es solo un trabajo.		X	X	X	

Disfrutas genuinamente de tu trabajo en la empresa y encuentras satisfacción en lo que haces.		X	X	X	
Indicador: Involucramiento en el trabajo	17, 18				
Te sientes comprometido con tu equipo de trabajo, para lograr los objetivos de la empresa.		X	X	X	
Cuando vez que la empresa logra sus objetivos, te sientes orgulloso porque contribuiste en ello.		X	X	X	

Agregar más tablas según las dimensiones que estructuran el instrumento.



Firma del evaluador
DNI N° 32650876

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2007), 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 (1992), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2000) sugieren un rango de 2 hasta 30 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 : <http://www.revistas.uap.edu.pe/citas0017/citas0017-02.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5. Análisis complementario

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Espacial	,142	105	,000
Social	,178	105	,000
Personal	,138	105	,000
Experiencia laboral	,142	105	,000
Vigor	,173	105	,000
Dedicación	,178	105	,000
Absorción	,177	105	,000
Compromiso	,166	105	,000

De acuerdo con la tabla anterior, se presenta la prueba de normalidad de las variables con sus respectivas dimensiones, donde todos los valores son inferiores a 0.05, por lo que analizando se manifiesta que los datos no presentan normalidad. Entonces teniendo en cuenta lo mencionado corresponde emplear la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables bajo estudio.

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 6

Confiabilidad de la experiencia laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,968	14

Tabla 7

Confiabilidad del compromiso

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,980	18

El estadístico alfa de Cronbach, que evalúa la consistencia de los ítems de los cuestionarios sobre la experiencia laboral y el compromiso, arrojó valores de confiabilidad superiores a la base 0,850, con valores de 0,968 y 0,98 respectivamente. Esto surgió como resultado de utilizar una prueba piloto con 30 trabajadores que fueron seleccionados de la empresa.

Análisis descriptivo

Tabla 8

Experiencia laboral

Variable 1: Experiencia laboral	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
Experiencia laboral	75	71%	24	23%	6	6%
Espacial	79	75%	21	20%	5	5%
Social	73	70%	27	26%	5	5%
Personal	74	70%	26	25%	5	5%

Interpretación:

De acuerdo con los resultados la variable experiencia laboral posee un nivel malo con un 71%, regular con un 23% y bueno con un 6%, esto debido a que, no existe una comunicación efectiva entre los jefes y trabajadores, además no están cómodos con la experiencia vivida y las relaciones interpersonales no son colaborativas, por lo que no se promueve la retroalimentación. Asimismo, la dimensión espacial presentó un nivel bajo (75%), nivel regular (20%) y bueno (5%); la dimensión social tuvo un nivel bajo (70%), nivel regular (26%) y bueno (5%) y la dimensión personal tuvo un nivel bajo (70%), nivel regular (25%) y bueno (5%).

Tabla 9*Distribución de ítems de la dimensión espacial*

Nro. ítem	Dimensión 1: Espacial Descripción del ítem	Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Existe comunicación efectiva con las jefaturas y responsables de su área de trabajo.	39	37%	41	39%	16	15%	7	7%	2	2%
2	La comunicación interna de la empresa es efectiva y facilita la colaboración entre los equipos de trabajo	33	31%	50	48%	13	12%	5	5%	4	4%
3	Los ambientes de trabajo dentro de la empresa brindan comodidad y bienestar para llevar a cabo tus tareas de manera eficiente.	37	35%	43	41%	12	11%	10	10%	3	3%
4	Esta cómodo, con la experiencia vivida, actualmente en la empresa.	40	38%	38	36%	16	15%	9	9%	2	2%
5	Las herramientas tecnológicas proporcionadas por la empresa son adecuadas para el desempeño de sus labores.	38	36%	44	42%	16	15%	4	4%	3	3%
6	Recibe capacitación adecuada para el uso de las herramientas tecnológicas.	41	39%	40	38%	15	14%	7	7%	2	2%

Interpretación:

Se observa que, el 48% de los trabajadores están en desacuerdo con que la comunicación de la empresa es efectiva y permite la colaboración entre los trabajadores, además el 39% está totalmente en desacuerdo con que reciben capacitaciones sobre temas tecnológicos. Asimismo, el 10% está de acuerdo con que los ambientes son adecuados y el 2% está cómodo con la

experiencia vivida.

Tabla 10

Distribución de ítems de la dimensión social

Nro. Ítem	Dimensión 2: Social Descripción del ítem	Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
7	Las actividades sociales organizadas por la empresa contribuyen al ambiente laboral.	35	33%	43	41%	17	16%	8	8%	2	2%
8	Participa de las actividades que realiza la empresa, que promueve la integración y el trabajo en equipo.	36	34%	37	35%	16	15%	13	12%	3	3%
9	Las relaciones interpersonales en la empresa son respetuosas, colaborativas y contribuyen al buen ambiente de trabajo.	42	40%	34	32%	18	17%	7	7%	4	4%
10	La empresa fomenta un entorno propicio para establecer relaciones interpersonales sólidas entre los miembros del equipo	40	38%	41	39%	12	11%	8	8%	4	4%

Interpretación:

Se observa que, el 40% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo con que las relaciones interpersonales son colaborativas y respetuosas, mientras que el 41% está en desacuerdo con que las actividades sociales permiten un adecuado ambiente laboral, además el 17% es indiferente con que las relaciones interpersonales fomentan un buen ambiente laboral; el 12% está de acuerdo con que participa en las actividades de la entidad y el 4% está totalmente de acuerdo con fomentar un entorno propicio para los integrantes del equipo laboral.

Tabla 11*Distribución de ítems de la dimensión personal*

Nro. ítem	Dimensión 3: Personal Descripción del ítem	Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
11	La empresa brinda oportunidades y recursos para el desarrollo personal.	37	35%	44	42%	14	13%	8	8%	2	2%
12	Has desarrollado tus habilidades y competencias con las iniciativas que ha tenido la empresa para el desarrollo profesional.	47	45%	36	34%	14	13%	5	5%	3	3%
13	Recibes una retroalimentación constructiva y útil por parte de tus superiores.	32	30%	45	43%	18	17%	8	8%	2	2%
14	La empresa promueve una cultura de retroalimentación efectiva, la cual contribuye a su crecimiento y mejora en sus funciones	36	34%	37	35%	24	23%	5	5%	3	3%

Interpretación:

Se observa que, el 45% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo con que han desarrollado habilidades y competencias, mientras que el 43% está en desacuerdo con que recibe retroalimentación, el 23% es indiferente con que la entidad promueve la cultura de retroalimentación, además el 8% está de acuerdo con que la retroalimentación es útil y el 3% está totalmente de acuerdo que desarrolló habilidades para su desarrollo profesional.

Tabla 12*Compromiso laboral*

Variable 1: Compromiso laboral	Bajo		Regular		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Compromiso laboral	76	72%	22	21%	7	7%
Vigor	76	72%	23	22%	6	6%
Dedicación	77	73%	23	22%	5	5%
Absorción	76	72%	24	23%	5	5%

Interpretación:

Se observa que, el 72% de los trabajadores consideran que el compromiso laboral es bajo, mientras que el 21% indica que es regular y el 7% manifestaron que es alto; esto debido a que el horario de trabajo no permite ser productivos, lo cual impide que se sientan motivados para asumir nuevos desafíos, generando que no disfruten de las actividades que realizan. Por otro lado, la dimensión vigor es bajo (72%), regular (22%) y alto (6%); además la dimensión dedicación es bajo (73%), regular (22%) y alto (5%) y la dimensión absorción es bajo (72%), regular (23%) y alto (5%)

Tabla 13*Distribución de ítems de la dimensión vigor*

Nro. ítem	Dimensión 1: Vigor Descripción del ítem	Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Las políticas y normas de la empresa permiten el dinamismo y entusiasmo en los trabajadores	38	36%	40	38%	18	17%	5	5%	4	4%
2	El horario laboral y la carga de trabajo en la empresa te permiten ser productivo/a y preservar tu energía y bienestar.	35	33%	42	40%	18	17%	6	6%	4	4%
3	La cultura y los valores de la empresa influyen positivamente en tu deseo de contribuir al éxito de la organización.	32	30%	47	45%	18	17%	4	4%	4	4%
4	Las oportunidades de crecimiento que ofrece la empresa aumentan tu deseo de sobresalir y aportar nuevas ideas.	33	31%	43	41%	20	19%	5	5%	4	4%
5	La empresa proporciona un entorno que fomenta la constancia y la superación de desafíos.	33	31%	48	46%	15	14%	4	4%	5	5%
6	Las metas de la empresa, te impulsan a mantener un compromiso constante en tu desempeño laboral.	35	33%	46	44%	11	10%	7	7%	6	6%

Interpretación:

Según los resultados se obtuvo que el 36% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo con que las políticas de la empresa generan entusiasmo en el equipo, el 46% están en desacuerdo con que la empresa fomenta la superación de desafíos, el 19% es indiferente con que la empresa incrementa el deseo de sobresalir, mientras que el 7% está de acuerdo con que las

metas empresariales incrementan el compromiso y el 6% está totalmente de acuerdo con que las metas permiten tener un compromiso constante.

Tabla 14

Distribución de ítems de la dimensión dedicación

Nro. ítem	Dimensión 2: Dedicación Descripción del ítem	Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
7	Consideras que la cultura organizacional de la empresa refleja valores que se alinean con tus propias creencias y metas profesionales.	33	31%	48	46%	13	12%	8	8%	3	3%
8	Te identificas profundamente con el propósito y la misión de la empresa.	41	39%	38	36%	12	11%	12	11%	2	2%
9	La empresa fomenta oportunidades y desafíos que te impulsan a dar lo mejor de ti en tu puesto laboral.	41	39%	38	36%	17	16%	4	4%	5	5%
10	Tu trabajo en la empresa te inspira y motiva a superarte y a alcanzar metas cada vez más altas.	34	32%	45	43%	13	12%	10	10%	3	3%
11	Te sientes motivado y dispuesto a asumir desafíos en tu área de trabajo.	37	35%	40	38%	17	16%	8	8%	3	3%
12	La empresa brinda oportunidades que te permiten enfrentar y superar desafíos profesionales de manera satisfactoria.	42	40%	38	36%	12	11%	10	10%	3	3%

Interpretación:

Según los resultados se obtuvo que, el 40% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo con que la empresa da

oportunidades para superar desafíos, el 46% están en desacuerdo con que la cultura organizacional refleja los valores profesionales, el 16% es indiferente con sentirse motivado, mientras que el 11% está de acuerdo con que se identifica con las metas de la empresa y el 3%% está totalmente de acuerdo con que la empresa lo motiva a superarse.

Tabla 15

Distribución de ítems de la dimensión absorción

Nro. Ítem	Dimensión 3: Absorción Descripción del ítem	Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
13	Trabajas concentrado en lo que haces, porque conoces tus funciones y responsabilidades en la empresa	39	37%	43	41%	13	12%	5	5%	5	5%
14	La organización de tu espacio de trabajo y la carga laboral facilitan tu capacidad para mantener una alta concentración en tus actividades diarias.	33	31%	42	40%	19	18%	10	10%	1	1%
15	Tu trabajo tiene un significado especial para ti, no es solo un trabajo.	40	38%	38	36%	18	17%	6	6%	3	3%
16	Disfrutas genuinamente de tu trabajo en la empresa y encuentras satisfacción en lo que haces.	41	39%	39	37%	14	13%	6	6%	5	5%
17	Te sientes comprometido con tu equipo de trabajo, para lograr los objetivos de la empresa.	32	30%	45	43%	16	15%	8	8%	4	4%
18	Cuando vez que la empresa logra sus objetivos, te sientes orgulloso porque contribuiste en ello.	39	37%	38	36%	15	14%	9	9%	4	4%

Interpretación:

Según los resultados se obtuvo que el 39% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo con que disfruta genuinamente el trabajo en la empresa, el 43% están en desacuerdo con que está comprometido con tu equipo de trabajo, el 18% es indiferente con que el espacio de trabajo y la carga laboral facilitan la concentración en tus actividades diarias, mientras que el 10% está de acuerdo con lo mismo mencionado anteriormente y el 5% está totalmente de acuerdo con que trabaja concentrado.

Anexo 6. Base de datos

Encuestados	EXPERIENCIA LABORAL													
	Espacial						Social				Personal			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
Trabajador 1	4	2	2	4	5	3	4	4	3	2	3	2	5	4
Trabajador 2	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4
Trabajador 3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4
Trabajador 4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3
Trabajador 5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5
Trabajador 6	4	2	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	2	3
Trabajador 7	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	3
Trabajador 8	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2
Trabajador 9	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3
Trabajador 10	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3
Trabajador 11	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
Trabajador 12	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3
Trabajador 13	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
Trabajador 14	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3
Trabajador 15	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5
Trabajador 16	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4
Trabajador 17	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3
Trabajador 18	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2
Trabajador 19	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4
Trabajador 20	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3
Trabajador 21	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
Trabajador 22	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5
Trabajador 23	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3

Trabajador 80	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1
Trabajador 81	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2
Trabajador 82	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
Trabajador 83	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 84	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
Trabajador 85	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2
Trabajador 86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 87	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Trabajador 88	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
Trabajador 89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
Trabajador 90	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2
Trabajador 91	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
Trabajador 92	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
Trabajador 93	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
Trabajador 94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 96	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
Trabajador 101	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
Trabajador 102	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
Trabajador 103	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 104	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1
Trabajador 105	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2

Encuestados	COMPROMISO LABORAL																	
	Vigor						Dedicación						Absorción					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Trabajador 1	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4
Trabajador 2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
Trabajador 3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	3
Trabajador 4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
Trabajador 5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5
Trabajador 6	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
Trabajador 7	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
Trabajador 8	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
Trabajador 9	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	4
Trabajador 10	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2
Trabajador 11	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
Trabajador 12	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2
Trabajador 13	5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	5	3
Trabajador 14	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3
Trabajador 15	5	4	3	3	4	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	3	4	5
Trabajador 16	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5
Trabajador 17	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
Trabajador 18	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
Trabajador 19	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4
Trabajador 20	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	4
Trabajador 21	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 22	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5
Trabajador 23	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	5	3	4
Trabajador 24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 25	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1

Trabajador 54	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
Trabajador 55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1
Trabajador 56	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2
Trabajador 57	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
Trabajador 58	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1
Trabajador 59	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
Trabajador 60	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Trabajador 61	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
Trabajador 62	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Trabajador 63	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
Trabajador 64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
Trabajador 66	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2
Trabajador 67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 68	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 69	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 71	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2
Trabajador 72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 73	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
Trabajador 74	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
Trabajador 75	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Trabajador 76	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
Trabajador 77	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3
Trabajador 79	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2
Trabajador 80	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
Trabajador 81	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1

Trabajador 82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 83	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 84	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
Trabajador 85	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
Trabajador 86	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
Trabajador 87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 88	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1
Trabajador 89	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2
Trabajador 90	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 91	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1
Trabajador 92	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
Trabajador 93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
Trabajador 94	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
Trabajador 95	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
Trabajador 96	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1
Trabajador 97	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Trabajador 98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 99	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
Trabajador 100	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
Trabajador 101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 102	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Trabajador 103	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3
Trabajador 104	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
Trabajador 105	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1

Anexo 6. Modelo del consentimiento informado UCV

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Cesar Rigoberto Yupari Aguado, identificado con DNI 19920711, en mi calidad de Representante Legal de la empresa Industrias IMIM SAC con R.U.C No 20505911681, ubicada en la Av. Del Bosque 927, Distrito de San Juan de Lurigancho Provincia y Departamento de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Jenny Liset Barrios Loayza, Identificada con DNI N° 40720461, de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Toda la información que abarque la experiencia laboral y el compromiso que se tiene en la empresa Industrias IMIM SAC.

con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, (X)Trabajo de Investigación, (X)Tesis para optar el Título Profesional.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(X) Mencionar el nombre de la empresa.

INDUSTRIAS IMIM S.A.C.

ING. CESAR YUPARIA
GERENTE GENERAL

CESAR RIGOBERTO YUPARI AGUADO

DNI: 19920711

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Jenny Liset Barrios Loayza

DNI: 40720461