



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de
empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre,
Lima 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Br. Porras Soto, Lizbeth Karina (ORCID: 0000-0002-5409-2313)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo, Max Hamilton (ORCID: 0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres Samuel y Rosa por su ejemplo, fortaleza y apoyo, me enseñaron que a pesar de los momentos difíciles a ser perseverante y seguir mis sueños.

A mi hijo, quien es mi inspiración para ser mejor cada día

Agradecimiento

Al personal de las empresas que participó en el estudio y permitieron hacer posible la presente investigación.

A mis mentores que me acompañaron en el proceso de mi formación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos	23
3.6 Métodos de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	46

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov en Engagement y Satisfacción Laboral	25
Tabla 2 Prueba de correlación Rho de Spearman entre Engagement y satisfacción laboral	26
Tabla 3 Prueba de correlación Rho de Spearman entre Engagement y las dimensiones de satisfacción laboral	26
Tabla 4 Comparación entre Engagement y satisfacción laboral según cargo	27
Tabla 5 Comparación entre Engagement y satisfacción laboral según estado civil	28
Tabla 6 Frecuencias de respuestas de la variable engagement	28
Tabla 7 Frecuencias de respuestas de la variable satisfacción laboral	29
Tabla 8 Nivel de engagement y sus dimensiones	29
Tabla 9 Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones	30
Tabla 10 Matriz de consistencia	46
Tabla 11 Operacionalización de variables	47
Tabla 12 Validez de contenido a través del criterio de jueces del UWES-15	62
Tabla 13 Validez de contenido a través del criterio de jueces del SL-SPC.	63
Tabla 14 Prueba binomial de UWES-15	64
Tabla 15 Prueba binomial de SL-SPC	65
Tabla 16 Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del UWES-15	66
Tabla 17 Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del SL-SPC	67

Resumen

En la presente investigación, se planteó como objetivo identificar la relación existente entre engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras de Lima, del distrito de Pueblo Libre. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo - correlacional. La población fue conformada por 295 trabajadores de dos empresas, se aplicó las escalas Utrecht Work Engagement Scale (UWES 15) y Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC a 50 colaboradores entre 20 y 52 años. Hallando como resultado que existe relación positiva y significativa entre engagement y satisfacción laboral; del mismo modo, se encontró relación positiva débil y significativa entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral: significación de tarea, reconocimiento social y beneficios económicos; a diferencia con la dimensión condiciones de trabajo que mostró una correlación negativa débil y no significativa. Con respecto al cargo no se observaron diferencias significativas con engagement, por otro lado, en satisfacción laboral si se encontró diferencias significativas. En cuanto a los niveles de engagement y satisfacción laboral se observó que predomina el nivel alto.

Palabras clave: Engagement, satisfacción laboral.

Abstract

In the present investigation, the objective was to identify the relationship between engagement and job satisfaction in workers of construction companies in Lima, in the Pueblo Libre district. The study was of a quantitative approach, non-experimental design, and descriptive - correlational level. The population consisted of 295 workers from two companies; The Utrecht Labor Commitment Scale (UWES 15) and the SL-SPC Job Satisfaction Questionnaire were applied to 50 employees between 20 and 52 years old. Finding as a result that there is a positive and significant relationship between engagement and job satisfaction; Similarly, a weak and significant positive relationship was found between engagement and job satisfaction dimensions: task significance, social recognition and economic benefits; in contrast to the working conditions dimension, which showed a weak and non-significant negative correlation. Regarding the position, no significant differences were observed with engagement, on the other hand, in job satisfaction if significant differences were found. Regarding the levels of engagement and job satisfaction, it was observed that the high level predominates.

Keywords: Engagement, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización brinda a las empresas oportunidades para crecer y desarrollarse en el mercado mundial, sin embargo, también trae efectos perjudiciales como pérdidas o que estas desaparezcan; en consecuencia, las organizaciones se ven obligadas a estar en continua competencia e innovación, en este sentido las empresas demandan a sus empleados sean engageds para alcanzar los fines y objetivos de la corporación. Así mismo, se interesan en la Satisfacción Laboral con el fin de retener a sus mejores empleados con el objetivo de adquirir una ventaja competitiva. Según la Organización Mundial de la salud (OMS 2019) la mala gestión del talento humano puede afectar la salud mental, la cual no solo está relacionada con la ausencia de afecciones o patologías; sino también al bienestar físico, mental y social; si bien el trabajo es favorable para la salud mental; también puede traer consigo problemas tanto físicos como psíquicos, si el entorno laboral es negativo y poco satisfactorio. Estas altas exigencias que acarrea el mercado competitivo, pueden impactar negativamente en la salud y economía del empleador y del empleado; en la salud se puede observar síntomas del síndrome de Burnout (estrés, ansiedad, depresión); que es lo opuesto Engagement. El Burnout es un trastorno emocional vinculado al ámbito laboral, su síntoma más reconocido es la depresión, esta causa US\$ 1 billón de dólares en pérdidas de productividad, afectando la economía mundial y su rendimiento.

Según lo expuesto, el Engagement juega un rol transcendental en el enlace entre los dominios de la salud y la dirección de recursos humanos; las empresas necesitan empleados motivados, comprometidos, creativos y capaces de solucionar posibles dificultades, para ello deben de estar psicológicamente aptos. Es así que el Engagement se convierte en una de las políticas más valiosas de una organización, puesto que ésta se relaciona y afecta directamente a la producción laboral. Del mismo modo es fundamental saber el nivel de satisfacción del trabajador, iniciando por analizar qué siente al realizar sus tareas, si las condiciones del ambiente son adecuados; del mismo modo, si sienten que su trabajo es reconocido socialmente y remunerado de acuerdo a sus cargos, en este sentido la calidad del engagement y la satisfacción laboral afectan directamente la economía de la empresa, el buen nivel de ellos predecirá los comportamientos positivos y

negativos como ausencia, abandono de puestos de trabajo, futuras huelgas o accidentes. Es preocupante que 374 millones de personas sufren accidentes en el lugar donde laboran y son afectados por enfermedades profesionales; de los casos presentados cada año 2,78 millones de individuos perecen en accidentes sufridos en el trabajo y afectados por enfermedades profesionales, ocasionando sufrimiento y horas hombre perdidos, ello representa casi un 4% del PBI mundial anual. Organización Internacional del Trabajo (OIT 2020).

En Perú durante el año 2019 se realizaron 67 huelgas en organizaciones del sector privado, haciendo un total 2 085 856 horas hombre perdidos, dónde participaron 110 154 trabajadores a nivel nacional; dentro de ello en la Dirección Regional Lima Metropolitana registró 27 huelgas dónde participaron 90 315 trabajadores, con 1 262 168 horas hombre perdidas, es alarmante que del total 67 huelgas solo 2 fueron procedentes y los 65 restantes ilegales. Ahora en base a duración de estas huelgas varían desde 1 a 35 días, estas cifras nos dan a conocer la magnitud de pérdidas, los cuales afectan directamente la economía de la corporación. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE 2019).

En el país el 95% son pequeñas y medianas empresas (MYPE), son las que mantienen al 47.7% de la población economía activa, siendo ellas las que producen más ganancias al Perú. Sin embargo, estas empresas enfrentan un gran desafío al competir con otras empresas, por ello se enfocan en la gestión de competencias, quien tiene como función seleccionar el personal calificado que pueda desarrollar funciones eficientemente según el área de trabajo asignado. (INEI 2019). Por lo expuesto, se consideró pertinente formular el siguiente problema: ¿Cuál es la relación existente entre engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020?

Por consiguiente, la justificación de esta investigación a nivel teórico es aportar información empírica sobre los indicadores de engagement y satisfacción laboral, en tal sentido, conocer, analizar e identificar características que se relacionan de forma favorable con ambas variables; de relevancia social, ya que los resultados benefician a la organización, a los trabajadores y por ende a sus familias; a nivel

práctico, tiene como fin ser aplicado para solucionar y prevenir posibles deficiencias y/o problemas que se presenten en la gestión de personal y administrativo e incentivar a las organizaciones a diseñar y desarrollar programas de capacitación y prevención direccionados a la gestión de los talentos humanos y salud mental; de igual modo se busca acrecentar el comportamiento positivo de los colaboradores, teniendo en cuenta que de ello depende que se pierda o empodere el compromiso y motivación direccionado al trabajo. Por tanto, se pretende poner en práctica programas de prevención del síndrome de burnout e incrementen los niveles de engagement y satisfacción en el ambiente laboral, al mismo tiempo, la investigación es importante, porque se tiene como fin impactar positivamente a las empresas, sensibilizar sobre la significación de ambas variables en el comportamiento y salud de sus empleados, ya que afecta directamente en la productividad laboral y la rentabilidad tanto a corto y largo plazo de la organización. Vale destacar que desarrollar el grado de variables estudiadas puede disminuir y evitar el abandono de puestos de trabajo, ausentismo, accidentes y futuras huelgas; del mismo modo a nivel metodológico contribuirá con datos reales a futuras investigaciones, por medio de los resultados psicométricos obtenidos.

Se plantea como objetivo principal determinar la relación existente entre engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020. Donde los objetivos específicos son 1) determinar la relación existente entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020; 2) comparar el engagement y satisfacción laboral según cargo en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020; 3) comparar engagement y satisfacción laboral según estado civil en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020; 4) describir el nivel de engagement y sus dimensiones en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020; 5) describir el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020.

La investigación parte como hipótesis general: la relación es significativa y directa

entre Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020. Así mismo, se plantea las hipótesis específicas: 1) la relación es significativa y directa entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral de tarea en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020; 2) la diferencia es significativa entre engagement y satisfacción laboral según cargo en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020; 3) la diferencia es significativa entre engagement y satisfacción laboral según estado civil en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional diversas investigaciones son enfocadas a Engagement y satisfacción laboral, dando evidencia de datos reales y confiables. En Estados Unidos, Topchyan y Woetohler (2020) efectuaron una investigación no experimental, de nivel explorativo, con el objetivo de determinar de qué manera el estado, el género y la experiencia laboral del docente afectan la satisfacción laboral, mediante una muestra de 238 maestros suplentes y de tiempo completo, el resultado evidenció que el engagement y satisfacción en los maestros a tiempo completo eran significativamente más altos, vale resaltar que en el caso de maestras de tiempo completo obtuvieron el mayor nivel de engagement. Por otra parte, los suplentes fueron los que obtuvieron niveles menores en engagement y satisfacción laboral en comparación a los otros maestros.

En el mismo país, los autores Rana, Pant y Chopra (2019) ejecutaron una investigación cuantitativa, no experimental, de nivel correlacional; con el propósito de correlacionar engagement laboral y desempeño laboral, la muestra se conformó por 134 colaboradores de dos empresas, aplicaron el UWES 9 y el cuestionario de Koopmans, constructos de engagement laboral son predictores del desempeño y compromiso laboral, también observaron un positivo nivel de correlación entre las dimensiones de ambas variables, la más significativa relación de Pearson muestra dedicación y actuación ($p < 0,01$; $r = 0,745$), seguido por vigor con tarea actuación ($p < 0,01$; $r = 0,673$), y correlación moderada positiva entre engagement laboral y desempeño laboral 0,678.

DiPietro, Moreo y Can (2019) desarrollaron una investigación cualitativa, no experimental, con el objetivo de determinar si los cambios operativos de una empresa facultan respuestas negativas o positivas del lugar de trabajo, analizar de qué forma influye el bienestar, el compromiso afectivo, la satisfacción laboral e intenciones de rotación de empleados y gerentes, para ello aplicaron preguntas abiertas a una muestra de 42 unidades de los cuales se obtuvieron 270 respuestas, emplearon el enfoque mixto, el PROCESS indica que el bienestar en el trabajo influyó significativamente a las intenciones de rotar cuando estuvo mediado por el

compromiso afectivo positivo y negativo, y la satisfacción laboral; mediante un análisis cualitativo a preguntas abiertas sobre temas de entorno y responsabilidad, trabajo en equipo, pago versus trabajo, observaron implicancias, que indican que se debe implementar estrategias que desarrollen conexiones emocionales positivas.

En España, los autores Villajos, García, y Topa (2019) desarrollaron una investigación no experimental, de nivel explorativo, con el fin de analizar el nexo entre engagement y satisfacción laboral en representantes sindicales, emplearon el cuestionario Job Crafting Scale (JCS) a muestra de 78 participantes, conformado por hombres y mujeres, de los cuales el 23% contaba con formación profesional, el 47% con estudios universitarios, el 29% con estudios de nivel secundario, el resultado fue que los participantes que estuvieron en actividad durante un promedio de 13 años completaron medidas de satisfacción laboral y compromiso laboral, los niveles de consistencia interna de las dimensiones del JCS oscilaron entre 0,71 y 0,89; ligeramente superior a estudios anteriores (índices de fiabilidad de Cronbach entre 0,70 y 0,79); estos resultados evidencian que las dimensiones de creación de trabajo y el aumento de recursos laborales, tanto estructurales como sociales predicen la satisfacción laboral.

En China Zang, Meng, Yang y Lui (2018), realizaron una investigación de diseño no experimental, de corte transversal, con la intención de evaluar el grado de influencia de la identidad profesional, la satisfacción laboral con el engagement laboral con intención de que un empleado abandone voluntariamente su trabajo, mediante una encuesta nacional de salud con respuesta tipo Likert aplicada a 2 426 inspectores de Sichuan, para el resultado emplearon el bootstrap con corrección de sesgo, observaron que la identidad profesional afecta positivamente a la satisfacción laboral ($\beta = 0,68$; $p < 0,001$) y al compromiso laboral ($\beta = 0,62$; $p < 0,001$); por otro lado, el 11,3 % tenían una alta intención de rotación, la satisfacción laboral influyó negativamente a la intención de rotación ($\beta = -0,38$; $p < 0,001$), el compromiso laboral influyó negativamente en la intención de rotación ($\beta = -0,13$; $p < 0,001$).

En España, Orgambidez-Ramos y Borrego-Alé (2017), llevaron a cabo una investigación no experimental, de nivel descriptivo, correlacional, transversal, con el fin de evidenciar el papel predictor en cuanto al apoyo social y el engagement en la satisfacción laboral, utilizaron el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) y Scale (UWES9), aplicado a una muestra de 215 profesionales en enfermería, cuyo resultado del análisis factorial evidenció un factor bajo 44,33%. Sin embargo, no se descartó totalmente porque esta no afecta de forma significativa las relaciones entre variables, así mismo, la correlación evidencia que el apoyo social y engagement laboral se relacionan de forma significativa $p < 0,01$ con la variable satisfacción laboral, los niveles mayores de puntuación se observan en apoyo social y en engagement, los cuales se relacionaron con puntuaciones mayores con satisfacción en el trabajo.

En Italia, Costantini, De Paola, Ceschi, Sartori, Meneghini y Di Fabio (2017) ejecutaron una investigación semiexperimental, con el objetivo de determinar hasta qué punto la mejora del capital psicológico podría mejorar el compromiso laboral, la muestra estuvo conformado por 54 empleados administradores del sector público, se aplicaron las escalas de capital psicológico y engagement laboral, como resultado evidenciaron una relación positiva entre variables, esto demostró que la mejora del capital psicológico es consistente con un aumento engagement laboral. Llegando a la conclusión que el capital psicológico puede ser apreciado como un recurso individual que conllevan a un mayor compromiso laboral.

A nivel nacional, se desarrollaron investigaciones en varios departamentos del país, dentro de ellos están Arias, Vera, Ramos, y Pérez (2020) en Arequipa ejecutaron una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional, con el objetivo de correlacionar engagement e inteligencia emocional, fue aplicado a una muestra de 246 alumnos del primer semestre, emplearon el test EQI Bar-On y el UWS-9, cuyos resultados indicaron que el promedio de la variable inteligencia emocional de 120 obtuvieron 77,04 de puntos posibles; en cuanto a la variable engagement fue 51,09 de 68 puntos como mucho, observaron una evidente relación entre variables, en el caso de mujeres evidencia una relación existente entre el engagement y los elementos intrapersonales, interpersonales y adaptabilidad; en cuanto a los

varones se puede observar correlaciones desde 0,383 hasta 0,202.

En Chimbote, Cardoza, Hidalgo, Peña, Pulido y Torres (2019) realizaron una investigación no experimental, cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional; con el fin de comprobar la correlación entre la satisfacción a la vida y satisfacción laboral, administraron un cuestionario adaptado, validado y el test de satisfacción laboral SL-ARG a una muestra de 130 voluntarios, entre varones y mujeres, en el resultado comprobaron que prevalece el nivel medio en satisfacción con la vida en un 55% seguido por satisfacción laboral en un 66,9%. En definitiva, hallaron una relación positiva alta 0,765 y significativa $p < 0,05$ en ambas variables. Concluyeron que cuando mayor sea el grado de satisfacción con la vida se observará mayores niveles de satisfacción laboral.

En Trujillo, Alvarado (2019) efectuó una investigación cuantitativa, no experimental, de nivel correlacional, transversal, con la intención de comprobar la relación entre engagement y satisfacción laboral, como instrumento de medición utilizó la Escala UWES y SL-SPC de tipo Likert, fue aplicado a una muestra de 56 docentes, en los resultados con el coeficiente de correlación Spearman no encontró correlación significativa entre ambas variables ($\rho = 0,179$; $p = 0,187 > 0,05$), concluyó que no hay una significativa relación entre las dos variables.

En Huánuco, Marín (2019) ejecutó una investigación no experimental, con enfoque cuantitativo, plateó como propósito determinar en qué grado se relacionan desarrollo personal con la satisfacción laboral en colaboradores de una Dirección Regional, para medir las variables utilizó la técnica de cuestionario, para ello aplicó dos instrumentos validados para ambas variables, a una muestra de 84 trabajadores contratados y nombrados (CAS) entre mujeres y varones; halló los resultados con el coeficiente de correlación Spearman 0,687, lo cual significa que se encuentra dentro una valoración moderada, dicho de otro modo, evidenció una relación significativa en las variables de estudio.

En Lima, Faya, Venturo, Herrera y Hernández (2018) efectuaron una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, con el objetivo de comprobar la relación

existente entre autonomía del trabajo con satisfacción laboral, como herramienta de medición utilizaron el cuestionario validado, tipo Likert, fue aplicado de forma grupal a una población de 122 colaboradores, como resultado mediante la correlación Spearman demostraron la presencia de una correlación moderada y significativa coeficiente de $Rho=0,651$ y $0,626$ y una significancia bilateral igual a $0,000$ ($p < ,05$); acreditando la presencia de satisfacción laboral en un nivel alto en varones y mujeres cuando la independencia en el centro de trabajo es real.

Otro estudio realizado en una minera al sur del país por Candia, Castro y Sánchez (2017) llevaron a cabo una investigación cuantitativa, de nivel explicativo-causal, con el fin de estudiar los componentes de Satisfacción laboral, fue desarrollado por medio de población de 1 369 trabajadores, como herramienta de medición utilizaron el Cuestionario de Satisfacción S20/23 y UWES-9 a una muestra de 107 colaboradores de una minera tajo abierto, el resultado evidenció una influencia significativa e inversa en variables de satisfacción laboral y engagement personal con la intención de rotar. Así mismo, en las subdimensiones de satisfacción laboral prestación y supervisión, alcanzó el 95% al 90% de nivel de significancia mientras que la subdimensión de engagement vigor demostró el 95% de significancia. El modelo estructural evidenció la relación inversa y de manera significativa que la variable dependiente intención, tiene relación inversa significativa con los subdimensiones de satisfacción laboral, prestaciones y supervisión.

Hoy en día la Dirección de recursos humanos (DRH) se enfoca en perfeccionar el ejercicio laboral organizacional, abarcando desde la mejora de la calidad de vida, salud psicosocial y satisfacción en el ámbito laboral; en el mercado laboral las organizaciones demandan empleados con motivación, proactividad, responsabilidad y estos estén comprometidos en el ambiente laboral; es decir pasan a solicitar una conducta requerida (in-role) a solicitar una conducta emergente (extra-role). Sin embargo, el extra-rol podría ser demasiado, es por ello que se enfocan en el engaged en el trabajo, el cual significa algo más que no estar en el burnout. Schaufeli y Salanova (2004). Según la revisión de las teorías, el concepto de engagement varía de acuerdo al autor, tiempo, situación o ambiente donde se evalúe, entre los más destacados expone el beneficio que trae en los

participantes es organizar los roles, esto surge de la forma en como un empleado desarrolla sus labores en su centro de trabajo, abarcando desde expresión física que es evidente hasta el lado cognitivo, emocional y mental. Por consiguiente, es recomendable mantener una energía positiva para cumplir las funciones de tareas y demostrar engagement hacia la organización. Kahn (1990). De este modo autores investigan engagement de dos formas distintas, por un lado, relaciona las condiciones psicológicas las cuales están vinculadas con el engagement, como es el significado, seguridad y disponibilidad y, por otro lado, estudios sobre burnout relacionados con engagement.

Schaufeli (1999) manifiesta que engagement representa lo opuesto al síndrome de burnout laboral, este síndrome evidencia síntomas tanto agotamiento físico como mental, acompañado de ansiedad y depresión, por ende, afecta también la actitud y estado emocional y motivacional. De igual manera, durante la crisis que ocasionado por el COVID-19 se pudo observar que los intensivistas holandeses presentaron indicadores de agotamiento, relacionados inversamente con engagement. Meynaar, Ottens, Zegers, Margo y Iwan (2020). Por su parte Alberecht (citado por Grados García, 2018) relaciona engagement con la psicología positiva, encajándolo de este modo como un estado positivo y que esta está constituida por signos representativos como es el esfuerzo y el entusiasmo, es decir mide también los niveles de energía y pasión con respecto al desempeño del puesto de trabajo. (p.14).

Meyer y Allen (1991) mediante estudios de aportes iniciales y recientes, exponen tres componentes del compromiso organizacional, las cuales son el afectivo, de continuidad y normativo, de modo que estas se relacionan entre sí. El primero el componente afectivo se refiere a los lazos emocionales establecidos con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades, de este modo se refiere a la jerarquía de necesidades básicas de Abraham Maslow; segundo el componente enfocado en el apego material que mantiene con la empresa, el tercer componente se refiere a la experiencia del colaborador con respecto al grado de pertenencia con la organización. Por otro lado, Varona (1993) expone que los factores inhibidores del compromiso organizacional, en el cual

destaca factores personales (falta de ética, compromiso e identificación), organizacionales (provenientes de la organización, salarios bajos, tareas no definidas, trato desigual) y relacionales (factores interpersonales como falta de comunicación, ausencia de reconocimiento y falta de confianza).

Para Maslach y Leiter (1997) señalan que el compromiso organizacional se caracteriza por altos niveles de energía, como también participación y eficacia, los cuales son polos opuestos a las tres dimensiones del burnout, en este caso la energía se convierte en agotamiento, la participación en cinismo y la eficacia en ineficacia. De igual manera Maslach y Jackson (citado por Schaufeli y Salanova, 2004) burnout es un síndrome compuesto por tres dimensiones: agotamiento emocional, es cuando el trabajador siente que no puede dar más a causa de sobrecargas y otras peticiones laborales; la despersonalización, ocurre cuando se desarrollan actitudes, sentimientos o conductas negativas y cínicas hacia el centro laboral, como es el caso de los objetivos, no se sienten comprometidos en cumplirlos; presentan falta de eficacia profesional, es cuando los colaboradores se evalúan negativamente, enfocado en su deficiente eficacia y habilidades al desarrollar sus labores. (p. 115)

Las consecuencias del engagement están orientadas a las actitudes hacia el trabajo y la empresa, como ejemplo en el caso la satisfacción, el compromiso y la baja intención de abandonar la organización; como también se puede observar en el desempeño en las tareas y la salud. De este modo cuando se compara a los empleados engaged frente a los que no lo son, estos se sienten satisfechos con el centro de trabajo, como también evidencian más compromiso y lealtad a empresa, así mismo, se observa acrecentadas conductas de proactividad e iniciativa personal. De la misma forma se observan niveles más altos de motivación a seguir aprendiendo y tomar retos. Schaufeli, et al (2004). Por otro lado, Sonnentag (2003) evidencia que el nivel de Engagement está relacionado en forma positiva con la forma en que los empleados recuperan los esfuerzos tanto físicos, como mentales y del mismo modo emocionales, del rol de trabajo del día anterior.

Con relación al tema expuesto Schaufeli, et al (2002) sustenta que engagement es un estado positivo, caracterizado por componentes físicos, emocionales y cognitivos, enfocados en tres componentes: 1) vigor diferenciado por un alto grado de energía, de resistencia mental, voluntad, esfuerzo y persistencia ante las dificultades en el área laboral; 2) dedicación caracterizado por la alta implicación en el entorno laboral, del mismo modo el entusiasmo, la dedicación, el orgullo, el reto y el significado e inspiración en el ámbito laboral; 3) absorción el cual está caracterizado por la capacidad de abstraerse, concentrarse ya sea en el centro de trabajo u otra actividad realizada, como también sentir la sensación de que el tiempo transcurre rápidamente cuando está realizando sus deberes en el trabajo. Engagement más que un estado momentáneo es un estado persistente.

Partiendo desde la definición de engagement, los doctores Schaufeli y Bakker (2003) diseñaron y validaron el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), para su medición utilizaron tres subescalas, las cuales están conformadas por vigor, dedicación y absorción, constituido inicialmente con 24 ítems; posteriormente, el concepto tridimensional se aplicó con diecisiete, quince y nueve ítems.

En Perú fue validado en 2015, mediante un estudio aplicado a 145 docentes peruanos que laboran en Lima, se aplicó el UWES-15, cada dimensión está compuesta por 5 ítems, cada uno de ellas puntúa con la escala Likert con 6 puntos de frecuencia. La versión UWES-9 contiene 3 ítems cada uno de ellos se califica mediante la escala Likert con siete puntos de continuidad que van de 0 a 6. Los resultados mostraron que la escala de nueve ítems es la réplica de la versión adaptada de quince ítems. (Flores *et al.* 2015). Este año la escala fue validada en docentes de pregrado con vínculo laboral con universidades privadas, mediante una muestra de 115 docentes, se aplicó la UWES15, el cual presento un adecuado nivel de confiabilidad, según el análisis de ítems, muestra consistencia ente si, puesto el resultado es por encima del umbral 0,30, los factores medidos demostraron una buena fiabilidad. Los indicadores con mejor puntaje fue Vigor ($\alpha = ,87$ y $\omega = ,88$), seguido por la dedicación ($\alpha = ,84$ y $\omega = ,86$), en último lugar está la absorción ($\alpha = ,81$ y $\omega = ,69$). Así mismo, la fiabilidad de escala total fue

considerada buena ($\alpha = ,85$ y $\omega = ,79$). En conclusión, se observó que en todos los resultados los valores estuvieron por encima de 0,70. Ávila, Laureano, Ortiz y Valle (2020)

La satisfacción laboral impacta enormemente en la vida del colaborador, esta abarca diversas características que intervienen en el desarrollo y bienestar mental y físico de la persona, teniendo en cuenta que es el lugar donde pasa muchas horas, desenvolviéndose, socializando, demostrando su capacidad, por ende, esta afecta en el aspecto psicológico y comportamental. Diversas teorías se enfocan en las particularidades que maximizan la satisfacción laboral.

La teoría Higiene-Motivacional o teoría Bifactorial de Herzberg, Mausner y Snyderman (1968), divide la satisfacción laboral en el factor extrínseco o higiénico, es decir donde la persona labora y pueda desempeñar sus funciones, como principales categorías el rango salarial, seguridad, políticas y administrativa de la misma empresa, la relación con los superiores. Y el factor intrínseco o motivacional, está relacionado con las labores del trabajador y el entorno, este factor implica también el crecimiento personal.

La teoría del ajuste al trabajo, expone que en cuanto más una persona se relaciona con sus habilidades como el conocimiento, la experiencia, sus actitudes y comportamiento con la demanda de la organización, existe mayor probabilidad que realice un buen trabajo, Dawis y Lofquist (1984); por lo tanto, su productividad será percibido de manera satisfactoria por su empleador, del igual forma cuando los esfuerzos sean relacionadas con refuerzos positivos, existe mayor probabilidad de que el individuo perciba al trabajo como satisfactorio. Del mismo modo Bernadette (citado por Salazar, 2018) manifiesta que las empresas toman como estrategia la adquisición y retención de nuevos talentos, con el objetivo de obtener ventaja competitiva en los próximos años, para ello resalta que los incentivos deben ser realistas, precisas e irresistibles.

Del mismo modo, la teoría de la satisfacción por facetas, sostiene que la satisfacción es el resultado del nivel de diferencia entre lo que piensa recibir y la

realidad percibida por el colaborador. Lawler (1973). Visto de este modo la cantidad que debería ser recibida (QDR) es a causa de la percepción: a) individual de la contribución en el trabajo; b) de las contribuciones y los resultados de colegas; c) de las características del trabajo. De esta forma, la percepción de la cantidad recibida (QER) procede de: a) la percepción de los resultados de otros, y b) los resultados efectivamente recibidos por el individuo. Comparados, pueden acontecer tres diferentes situaciones: primero cuando $QDR=QER$ existe satisfacción; segunda cuando $QDR>QER$ el trabajador siente insatisfacción; y como tercera y última situación cuando $QDR<QER$ se observa sentimientos de culpa e inequidad. Por su parte, Locke (1976) expone que la teoría de la discrepancia, en el resalta el significado de un estado placentero y el valor hacia el trabajo. Así mismo, menciona que en la satisfacción laboral son básico los valores y percepción implicados con el trabajo.

Teoría de eventos situacionales, determinado por características situacionales (condiciones laborales que el colaborador analiza antes de aceptar el puesto) y eventos situacionales (eventos no evaluados que ocurren en el trabajo), sin embargo, generalmente estas no son decididas por el colaborador, causando sorpresa, de este modo pueden ser positivas o negativas, Quarstein, McAffe, y Glassman (1992).

Palma (2005) define satisfacción laboral como la percepción del trabajador hacia su centro de trabajo, conformada por creencias y valores adquiridos según experiencia ocupacional, caracterizado por significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficio económico. La medición de satisfacción laboral, se desarrolló mediante la escala de SL - SPC, diseñado por Palma, en el vincula algunos aspectos como la conducta del empleado, enfocados desde su valor, condiciones laborales, como también los beneficios económicos y el reconocimiento tanto social como personal. Partiendo desde la percepción y el valor del desarrollo de sus actividades representa en la competencia en la organización, también definido como los recursos y/o herramientas que la entidad ofrece para desarrollo de su ocupación, al mismo tiempo manifiesta la percepción de gratitud desarrollado en el centro de trabajo, para concluir también destaca los incentivos y remuneración por el buen desempeño laboral (p.30).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo

De enfoque cuantitativo, ya que usó los datos recogidos para probar hipótesis, en base a una medida numérica, el análisis fue aplicando la estadística, de acuerdo a ello busca constituir modelos de comportamiento, como también probar teorías. Hernández y Mendoza (2018). De tipo aplicado, de manera que la información obtenida de la investigación, tiene como objetivo buscar respuestas a problemas específicos. Vargas (2008).

Diseño

No experimental, ya que no hubo manipulación de ninguna de las variables al momento de ser analizados, de nivel correlacional debido a que permitió observar cómo se relacionan la variable 1 engagement y la variable 2 satisfacción laboral. Hernández y Mendoza (2018). De corte transversal ya que se desarrolló en un tiempo y momento determinado, de nivel descriptivo correlacional.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Engagement

Definición conceptual: es el estado positivo, mental, afectivo y emocional sobre la composición de estados tanto físico, emocional y cognitivo, en sus dimensiones dedicación y absorción del trabajo. Schaufeli y Bakker (2010). El cual hace referencia a ciertas características como vigor, dedicación y de absorción.

Donde los indicadores de la dimensión vigor son medidos según el grado de energía, persistencia, ganas y entusiasmo; indicadores de la dimensión dedicación son medidos según nivel de inspiración, orgullo y retos; indicadores de la dimensión nivel de absorción son medidos según nivel de felicidad, inmersión, conexión, valor de tarea y sentimiento de utilidad.

Definición operacional: alcanzados a través del instrumento UWES por estimación según niveles donde: nunca equivale a 0, esporádicamente equivale a 1, de vez en

cuando equivale a 2, regularmente equivale a 3, frecuentemente equivale a 4, muy frecuentemente equivale a 5, diariamente equivale a 6.

Indicadores: conformado por tres dimensiones: 1) vigor mediante los ítems 1, 2, 3, 4 y 5; 2) dedicación mediante los ítems 6, 7, 8, 9 y 10; 3) absorción mediante los ítems 11, 12, 13, 14 y 15.

La escala de medición ordinal está compuesta por 15 ítems con respuestas tipo Likert.

Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Actitud del colaborador hacia las labores desarrolladas en el entorno del trabajo en diversos factores como la posibilidad de desarrollarse personalmente, los beneficios y remuneraciones que le otorgan en el centro laboral, del mismo modo, las políticas administrativas practicadas por la organización, las relaciones establecidas con sus superiores y compañeros, como también circunstancias físicas y materiales que proporcionen un buen desempeño. Palma (2005). De modo que abarca 4 dimensiones, en primer lugar, significancia de tarea en el centro laboral; en segundo lugar, condiciones de trabajo, en tercer lugar, reconocimiento personal y social, en cuarto lugar, beneficios económicos.

Definición operacional: alcanzados por medio del instrumento SL-SPC por las valoraciones que desglosa según los niveles: para preguntas positivas varían desde total en desacuerdo corresponde el valor 1, en desacuerdo corresponde el valor 2, indeciso valor 3, de acuerdo corresponde el valor 4 y total acuerdo corresponde el valor 5; para las preguntas negativas total en desacuerdo corresponde el valor 5, en desacuerdo corresponde el valor 4, indeciso corresponde el valor 3, de acuerdo corresponde el valor 2 y total acuerdo corresponde el valor 1.

Indicadores: conformado por cuatro dimensiones: 1) Significación de la tarea mediante los ítems 4,7,13,18,21,22 y 26; 2) condiciones de trabajo mediante los ítems 1,8,12,15,17,20 y 23; 3) reconocimiento personal y social mediante los ítems 3,6,10,11,14,19,25 y 27; 4) beneficios económicos mediante los ítems 2,5,9,16 y 24.

Escala de medición: ordinal, compuesto por 27 ítems con respuestas tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Por su parte Valderrama (2013) puntualiza que universo estadístico es un *conjunto* finito o infinito, de distintos tipos de elementos, ya sea seres o cosas, los cuales contienen atributos y/o características en común, y estas a su vez pueden ser susceptibles a ser observados (p. 182).

La población del estudio está conformada por 295 trabajadores de P.A. PERÚ S.A.C. y del Grupo Arca C.G. S.A.C. en edades entre 20 a 52 años, que laboran en los distritos de Lima.

Muestra

Según Valderrama (2013) expone que muestra es un sub conjunto de un universo o población; es decir, que es una parte representativa de una población, porque esta manifiesta exactamente las particularidades de una determinada población. (p.184).

En la investigación se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico, al respecto Otzen y Manterola (2017) sustentan que se basa en el juicio del investigador, de acuerdo a su accesibilidad y criterios de inclusión y exclusión definitivos (p.43). Por ende, para continuar con la presente investigación se procedió a elegir el muestreo intencional, es decir se seleccionó a un grupo de colaboradores conformada por 50 trabajadores que estaban laborando en el distrito de Pueblo Libre, con vínculo laboral con una empresa dedicada al rubro construcción civil.

Criterios de inclusión: colaboradores con vínculo laboral y que accedan participar voluntariamente en la investigación y mantengan vínculo laboral con la empresa por un periodo de seis meses, que sean mayores de edad y/o menores que 52 años y de nacionalidad peruana.

Criterios de exclusión: trabajadores que no accedan voluntariamente a la investigación, menores de edad y/o mayores de 52 años.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el proceso de cogida de información se aplicó la técnica tipo encuesta, para ello se seleccionó dos cuestionarios acordes a las dimensiones e indicadores para variable engagement y variable satisfacción laboral; la recolección de datos tuvo como objetivo medir las variables con el fin de ejecutar inferencias y análisis estadísticos. Valderrama (2013).

Instrumentos

En la recaudación de información de las variables se aplicó las escalas UWES constituida de 15 ítems desarrollada el 2003 y la SL – SPC constituida por 27 ítems, los cuales fueron escogidos cuidadosamente por su alto grado de validez y confiabilidad.

Ficha técnica de la variable 1: Engagement

Nombre : Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)

Autores : W. Schaufeli y A. Bakker

Año : 2003

Procedencia : Holanda

Administración : Individual o colectivo

Aplicación : Adultos

Número de ítems : 15 ítems

Tiempo : 10 minutos

Dimensiones : 3 dimensiones

Adaptación : Laureano, S., Ortiz, D., Valle, L.

Reseña histórica:

Schaufeli y Bakker (2003) manifiesta que el engagement en el área del trabajo es como el polo opuesto del síndrome de burnout; de tal modo que ambos conceptos son distintos, los cuales deben de evaluarse de forma distinta.

En el año 2003 se elaboró y validó la escala de entusiasmo laboral (UWES) fue

creado con el objetivo de evaluar el entusiasmo por el trabajo, compuesto originalmente por un pool inicial de 24 ítems, que median sentimientos de vigor, dedicación y absorción.

Posteriormente Schaufeli, Bakker y Salanova (2006) ejecutaron otra versión del UWES de 9 ítems, cuya validez fue presentada en 10 países, concluyeron que la estructura del cuestionario es el mismo y que no se presentaron diferencias significativas entre las naciones.

La escala es utilizada y aplicada en el ámbito laboral y educativo, hoy en día están vigentes 3 versiones reducidas (UWES17, UWES15 y UWES9). Dentro de los cuales se realizan diversos estudios a nivel nacional e internacional.

Validado en nuestro país, mediante la aplicación a docentes de pregrado de universidades privadas en Lima Metropolitana 2020, por medio de una muestra conformada por 115 docentes que laboran en diferentes universidades, el cual evidencia adecuados niveles de fiabilidad. Ávila et al. (2020)

Consigna de aplicación:

Se indicó a los trabajadores, leer cada ítem atentamente; resaltando que no hay respuestas malas o buenas, la información recolectada será confidencial, es decir de carácter anónimo.

Calificación de instrumento

La puntuación es de acuerdo a las tres de las dimensiones, se desarrolla reuniendo al puntaje de cada escala en específico, luego el producto de esta se divide entre número de ítems de la sub escala. En el cual se evidencia los tres puntajes de cada dimensión, de acuerdo a cada una de las sub escalas, el puntaje global dentro del rango 0 hasta 6 puntos.

Puntajes normativos: puntaje total: muy bajo $\leq 1,93$; bajo de 1,94–3,06; promedio de 3,07–4,66; alto de 4,67–5,53; muy alto $\geq 5,54$. En la dimensión vigor muy bajo $\leq 2,00$; bajo de 2,01–3,20; promedio de 3,21–4,80; alto de 4,81–5,65; muy alto $\geq 5,66$. Dimensión dedicación muy bajo $\leq 1,60$; bajo de 1,61–3,00; promedio de 3,01–4,90; alto de 4,91–5,79; muy alto $\geq 5,80$. Dimensión absorción muy bajo $\leq 1,60$;

ajo de 1,61–2,75; promedio de 2,76–4,40; alto de 4,41–5,40; muy alto $\geq 5,41$. Schaufeli y Bakker (2003).

Propiedades psicométricas originales

La validez de la escala fue desarrollada por medio de un análisis factorial, estructurada en tres dimensiones. Schaufeli y Bakker (2003) los cuales evidencian un análisis factorial del instrumento que afirma la existencia de una estructura tridimensional, el cual presenta una relación (Correlación 0,65) entre sus dimensiones.

Propiedades psicométricas peruanas

Validada en docentes de pregrado que tienen vínculo laboral con universidades privadas, mediante una muestra de 115 docentes, se aplicó la UWES15, el cual presento un adecuado nivel de confiabilidad, según el análisis de ítems, muestra consistencia ente si, puesto el resultado es por encima del umbral 0,30, los factores medidos demostraron una buena fiabilidad. Los indicadores con mejor puntaje fue Vigor ($\alpha = ,87$ y $\omega = ,88$), seguido por la dedicación ($\alpha = ,84$ y $\omega = ,86$), en último lugar está la absorción ($\alpha = ,81$ y $\omega = ,69$). Así mismo, la fiabilidad de escala total fue considerada buena ($\alpha = ,85$ y $\omega = ,79$). En conclusión, se observó que en todos los resultados los valores estuvieron por encima de 0,70. Laureano et al. (2020).

Propiedades psicométricas piloto

Validada por medio de 5 jueces quienes revisaron cada uno de los 15 ítems, la prueba binomial evidenció nivel de significancia menor a 0,05; lo cual indica que el contenido es válido. De igual manera la prueba de confiabilidad dio como resultado coeficiente Omega de McDonald's 0,911 y coeficiente Alfa de Cronbach 0,833 reafirmando el alto nivel de consistencia. Referente a las dimensiones en vigor ($\alpha = ,712$ y $\omega = ,911$); condiciones dedicación ($\alpha = ,749$ y $\omega = ,845$) y absorción ($\alpha = ,833$ y $\omega = 0,817$); los valores confirman un alto nivel de fiabilidad, lo cual evidenció constancia interna de cada dimensión.

Ficha técnica de la variable 2: Satisfacción laboral

Nombre : Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC)

Autora	: Sonia Palma Carrillo
Año	: 2005
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y/o colectivo / físico y/o computarizado
Aplicación	: Adultos
Número de ítems	: 27 ítems
Tiempo	: 15 minutos
Dimensiones	: 4 dimensiones

Reseña histórica:

La escala fue desarrollada y validada en el país por Palma el año 2005, mediante la aplicación de 1,058 colaboradores que poseen dependencia laboral en Lima Metropolitana, a fin de mostrar su validez y fiabilidad aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, la consistencia interna mostró resultados mayores a 0,8, lo cual indica que es un instrumento válido, asegurando una consistencia interna global de 27 ítems un rango elevado de fiabilidad 0,876 según la tabla categórica.

Consigna de aplicación

Se entrega el cuestionario teniendo en cuenta las características ambientales.

Se indica a los participantes leer atentamente cada pregunta y marcar mediante una (X) una sola alternativa que describa su entorno laboral, resaltar que responda toda, recordar que no hay malas ni buenas respuestas. Palma (2005).

Calificación de instrumento

Consta de 27 ítems: Ítems positivos 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27; ítems negativos 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24.

Puntuación de ítems positivos desde total acuerdo 5, de acuerdo 4, indeciso 3, en desacuerdo 2, total desacuerdo 1. Negativos desde total acuerdo 1, de acuerdo 2, indeciso 3, en desacuerdo 4, total desacuerdo 5.

Percentiles: general satisfacción laboral, muy satisfecho desde 117 a más;

satisfecho desde 103 hasta 116; promedio desde 89 hasta 102; insatisfecho desde 75 hasta 88; muy insatisfecho desde 74 o menos. Significación de la tarea, muy satisfecho desde 37 a más; satisfecho desde 33 hasta 36, promedio desde 28 hasta 32, insatisfecho desde 24 hasta 27, muy insatisfecho desde 23 a menos. Condiciones de trabajo, muy satisfecho desde 41 a más; satisfecho desde 35 hasta 40; promedio desde 27 hasta 34; insatisfecho desde 20 hasta 26; muy insatisfecho desde 19 a menos. Reconocimiento personal y/o social, muy satisfecho desde 24 a más, satisfecho desde 19 hasta 23, promedio desde 18 hasta 20, insatisfecho desde 12 hasta 17, muy insatisfecho desde 11 a menos. Beneficios económicos, muy satisfecho desde 20 a más, satisfecho desde 16 hasta 19, promedio desde 11 a 15, insatisfecho desde 8 hasta 10, muy insatisfecho desde 7 a menos. Palma (2005).

Propiedades psicométricas originales

La confiabilidad se demostró por medio de la técnica de consistencia interna, con una correlación de 0,84 Alfa de Cronbach, ello indica consistencia interna, la validez de la escala mediante el análisis factorial con Kaiser-Meyer (0,852) y el coeficiente de Guttman método de mitades (0,81) el nivel de significación (0,05), los resultados afirman la validez del instrumento. Palma (2005).

Propiedades psicométricas peruanas

Se administró el cuestionario a colaboradores de una municipalidad, se observó fiabilidad de Alfa de Cronbach en significación de la tarea (0,792), condiciones de trabajo (0,738), reconocimiento personal y/o social (0,664), beneficios económicos (0,665). En el método de mitades los resultados de coeficiente de confiabilidad de la primera mitad (0,67); segunda mitad (0,766), nivel de correlación entre mitades (0,749). En conclusión, en general muestra un nivel adecuado de confiabilidad mayor a (0,6). Alfaro, Leyton, Meza, Sáenz (2012).

Propiedades psicométricas del piloto

Validado por 5 jueces expertos revisaron cada uno de 27 ítems, la prueba binomial dio como resultado un nivel de significancia menor a 0,05 lo cual indica validez de contenido, Así mismo, confirmando el resultado mediante la prueba de confiabilidad

del instrumento dio como resultado coeficiente Omega de McDonald's evidencia $\omega=,967$ y en el coeficiente Alfa de Cronbach ,802 el cual evidenció según la tabla categórica una alta consistencia.

Referente a las dimensiones, los resultados del coeficiente de Alfa de Cronbach según la tabla categórica evidenciaron en significación de tarea un nivel bajo $\alpha=,482$; en condiciones de trabajo tendencia moderada $\alpha=,455$; reconocimiento personal y/o Social tendencia marcada $\alpha=,586$ y beneficios económicos tendencia moderada $\alpha=,481$. De este modo los valores confirman un nivel aceptable de fiabilidad; indicando así consistencia interna de cada dimensión.

3.5 Procedimientos

El estudio se realizó gracias a los permisos de dos empresas dedicadas al rubro de construcción. La ejecución y coordinación de la presente investigación fue gestionada con el supervisor y el ingeniero residente de obra. Del mismo modo, al realizar el contacto se llevó a cabo una explicación sobre el proyecto de estudio y su trascendencia con el fin de fortalecer el apoyo de recursos humanos. Luego de ello se procedió a evaluar a 50 trabajadores, la aplicación de la prueba se realizó en aproximadamente entre 15 y 20 minutos por persona, previa una breve información sobre los objetivos del estudio aclarando que su participación es voluntaria y la información obtenida será confidencial. La aplicación de instrumentos de medición de variables se realizó mediante el formulario google. El proceso de los datos fue mediante el software SPSS, se hizo la prueba de normalidad, para elegir los estadísticos adecuados para el análisis.

3.6 Métodos de análisis de datos:

Para obtener los datos de las variables se aplicó dos cuestionarios que miden el engagement y satisfacción laboral, el instrumento fue validado por el criterio de 5 jueces. Para la fiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach. El cálculo de la muestra de estudio se procedió a emplear dos programas Excel y el SPSS, para la obtención de la prueba de normalidad se utilizó Kolmogorov-Smirnov, en la correlación de las variables se utilizó el coeficiente Rho de Spearman; en las

diferencias se utilizó el Kruskal - Wallis, por último, se desarrolló un análisis estadístico descriptivo de las dos variables.

3.7 Aspectos éticos

La Oficina de Integridad en la Investigación (ORI), de Estados Unidos define al plagio como una mala conducta científica, por lo que representa falsificación o plagio; el plagio constituye una práctica ilícita, ya que quebranta el derecho de propiedad del autor, De este modo, durante el transcurso de recaudación de datos se empleó y respetó la autoría ajena por medio de las directrices de las Normas del APA 7ma edición.

Del mismo modo, el Código de ética de la UCV, resalta la importancia de aplicar lineamientos en el estudio, como es el caso de respetar la propiedad intelectual, con el objetivo de rechazo al plagio, cumpliendo con ello se solicitó el permiso de los creadores de los cuestionarios aplicados.

El Colegio de Psicólogos (2017) en su artículo 24 expone, que, en toda investigación, es necesario el asentimiento informado de las personas que participarán en el estudio, es decir la persona o menor de edad involucrada debe de aceptar participar libremente, en el caso que el estudio se aplique a menores de edad se debe contar con la autorización de los tutores o padres. Al mismo tiempo se debe respetar la confidencialidad de datos.

En la presente investigación no se perjudicó a ningún voluntario (empleado-empleador), se brindó la información necesaria a las personas involucradas en el estudio y se absolvió las dudas presentadas antes y durante el proceso, del mismo modo se respetó la confidencialidad de cada uno de los datos recopilados. Mediante el acuerdo realizado con el colaborador acerca de cómo se manejará la información recolectada.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis estadístico inferencial

Prueba de normalidad de la hipótesis

Hipótesis de normalidad

H0: La distribución de la muestra sigue una distribución normal.

H1: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal.

Regla de decisión: si $p < 0,05$ = Rechaza H0; si $p > 0,05$ = acepta H0.

Tabla 1:

Prueba de normalidad de las variables engagement y Satisfacción laboral

Variables	Pruebas de normalidad	
	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	S-W	p
Engagement	,137	,020
Vigor	,174	,001
Dedicación	,168	,001
Absorción	,242	,000
Satisfacción Laboral	,076	,200*
Significancia de tarea	,119	,074
Condiciones de trabajo	,158	,003
Reconocimiento personal y social	,130	,033
Beneficios económicos	,154	,005

Interpretación:

Para la prueba de normalidad, se utilizó Kolmogorov-Smirnov^a teniendo en consideración la regla de correspondencia, donde indica que se puede aplicar a partir de una muestra de 50 personas (Hernández y Fernández y Baptista, 2010, p. 96-104); en los resultados de normalidad para ambas variables, se aprecia índices de significancia p menores a 0,05 en engagement y satisfacción laboral, lo cual evidencia que no se ajusta a una distribución normal, por ello se procedió a aplicar la pruebas no paramétricas, por lo tanto se acepta H1.

4.1.2 Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

Tabla 2:

Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables engagement y satisfacción laboral

	Correlaciones	
	Rho	Engagement Significancia bilateral
Satisfacción laboral	,412**	,003
N	50	50

Interpretación:

En la tabla se puede observar que la prueba de correlación Spearman dio como resultado una significancia bilateral $p=,003<,05$; afirmado que existe relación entre engagement y satisfacción laboral, en el coeficiente de se puede observar que $Rho=,412$; concluyendo que existe una correlación positiva débil y significativa entre ambas variables.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 3:

Prueba de correlación Rho de Spearman entre Engagement y las dimensiones de satisfacción laboral.

	Correlaciones	
	Rho	Engagement p
Significación de tarea	,351*	,012
Condiciones de trabajo	-,001	,995
Reconocimiento personal y social	,437**	,002
Beneficios económicos	,358*	,011
N	50	50

Interpretación:

En la tabla se observan los resultados de correlación entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral, entre engagement y significación de tarea existe una correlación positiva débil y significativa $Rho=,351$ y $p=,012$; del mismo

modo entre engagement y reconocimiento personal y social existe una correlación positiva débil y significativa $Rho=,437$ y $p=,002$; también entre engagement y beneficios económicos existe una correlación positiva débil y significativa $Rho=,358$ y $p=,011$, por otro lado, se observa una correlación negativa débil no significativa entre engagement y condiciones de trabajo $Rho=-,001$ y $p=,995$. En conclusión, existe correlación entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral.

Tabla 4:

Comparación entre Engagement y satisfacción laboral según cargo

Estadísticos de prueba					
Variable	Prueba	Cargo	N	Rango promedio	p
Engagement	Kruskal - Wallis	Peón	21	21,10	,046
		Oficial	13	28,62	
		Operador	14	31,71	
		Maestro	2	8,00	
Satisfacción laboral	Kruskal - Wallis	Peón	21	23,48	,589
		Oficial	13	27,85	
		Operador	14	27,71	
		Maestro	2	16,00	
		Total	50		

Interpretación:

La tabla presenta los resultados de la prueba Kruskal - Wallis se identificó que en la variable engagement los operadores presentan un mayor rango promedio (31,71), seguido por satisfacción laboral los oficiales (27,85). Además, se observa que existen diferencias significativas entre la variable engagement y los colaboradores según el cargo $p=,046$; por el contrario, no existe diferencias significativas en satisfacción laboral y los trabajadores según cargo $p=,589$.

Tabla 5:

Comparación entre Engagement y satisfacción laboral según estado civil

Estadísticos de prueba					
Dimensiones	Prueba	Estado Civil	N	Rango promedio	p
Engagement	Kruskal - Wallis	Soltero	15	27,1	,583
		Conviviente	31	24,02	
		Casado	4	31	
Satisfacción laboral		Soltero	15	28,23	,447
		Conviviente	31	25,15	
		Casado	4	18	
Total			50		

Interpretación:

La tabla presenta los resultados de la prueba Kruskal – Wallis, en ambas variables se identificó un mayor rango promedio en los solteros, por otro lado, no se observan diferencias significativas entre la variable engagement y sus dimensiones según estado civil.

4.2 Análisis descriptivos

Tabla 6:

Frecuencias de respuestas de la variable engagement

	Nº	Porcentaje	Porcentaje de casos
Regularmente	12	1,6%	24%
Frecuentemente	111	14,8%	222%
Muy frecuentemente	475	63,3%	950%
Diariamente	152	20,3%	304%
Total	750	100,0%	1500%

Interpretación:

La tabla muestra los resultados en la variable engagement que predomina la respuesta muy frecuentemente con el 63,3%, seguido por la respuesta diariamente, sin embargo, se observa un grupo reducido que respondió regularmente.

Tabla 7:

Frecuencias de respuestas de la variable satisfacción laboral

	Nº	Porcentaje	Porcentaje de casos
Total desacuerdo	5	,4%	10%
En desacuerdo	50	3,7%	100%
Indeciso	54	4,0%	108%
De acuerdo	815	60,4%	1630%
Totalmente de acuerdo	426	31,6%	852%
Total	750	100,0%	1500%

Interpretación:

En la tabla se observan los resultados de frecuencias de la variable satisfacción laboral de los cuales sobresale la respuesta de acuerdo con **60,4%**, seguido por totalmente de acuerdo 31,6%. Por otro lado, se observa un grupo reducido con la respuesta esporádicamente.

Tabla 8:

Nivel de engagement y sus dimensiones

	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Muy bajo	0 %	0 %	0 %	0 %
Bajo	0 %	0 %	0 %	0 %
Promedio	10 %	10 %	22 %	16 %
Alto	84 %	68 %	74 %	76 %
Muy alto	6 %	22 %	4 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Interpretación:

En la tabla se puede apreciar el nivel que prevalece es el alto con 84%, seguido por el nivel promedio 10% y muy alto 6%; en cuanto a sus dimensiones estaca el nivel alto absorción 76%, seguido por dedicación 74 % y vigor 84 %; no obstante, en el nivel promedio se observa que la dimensión dedicación tiene el mayor porcentaje 22%, seguido por absorción 16% y Vigor 10%, en conclusión, el nivel de engagement en general en los colaboradores es alto y en sus dimensiones destaca el nivel alto.

Tabla 9:

Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones

	Satisfacción laboral	Significación de Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos
Muy Insatisfecho	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Insatisfecho	0 %	20 %	14 %	0 %	0 %
Promedio	8 %	76 %	86 %	0 %	0 %
Satisfecho	62 %	4 %	0 %	0 %	14 %
Muy satisfecho	30 %	0 %	0 %	100 %	86 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Interpretación:

En la tabla se puede apreciar que en satisfacción laboral general prevalece el nivel satisfecho en un 62%, seguido por el nivel muy satisfecho 30% y un bajo porcentaje en el nivel promedio 8%. En cuanto a sus dimensiones destaca reconocimiento social con el 100%, seguido por reconocimiento económico el 86%; en el nivel satisfecho destaca la dimensión beneficios económicos con 14% seguido por significación de tarea 4%, en el nivel promedio destaca condiciones de trabajo 86%, seguido por significación de tarea 76%. En conclusión, destaca el nivel muy satisfecho seguido por el nivel promedio, lo cual indica un adecuado nivel de satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020. Así mismo, de acuerdo a los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, demuestra que las variables engagement y satisfacción laboral se encuentran relacionadas de forma positiva débil y significativa. Por lo tanto, el nivel de correlación hallado en la muestra indica que el nivel de engagement se reflejará en la satisfacción laboral. Lo que concuerda con el estudio realizado en España por, Orgambidez-Ramos y Borrego-Alé (2017), con el objetivo de evidenciar el papel predictor en cuanto al apoyo social y el engagement en la satisfacción laboral, aplicaron los cuestionarios JCQ y UWES9, concluyendo que el apoyo social y engagement se relacionan de forma significativa con satisfacción laboral. Al igual que Costantini et al. (2017) quien ejecutó una investigación con el objetivo de determinar hasta qué punto la mejora del capital psicológico podría mejorar el compromiso laboral, a través de escalas de capital psicológico y engagement laboral, mostrando como resultado que existe una relación positiva entre la mejora del capital psicológico y el compromiso laboral. De la misma forma otra investigación realizada por Rana et al. (2019) con el propósito de correlacionar engagement laboral y desempeño laboral, aplicó dos cuestionarios el UWES 9 y Koopmans, revela que los constructos de engagement laboral son predictores del desempeño y compromiso laboral; Por otro lado, defiriendo con Alvarado (2019) quien quiso comprobar la relación entre engagement y satisfacción laboral, por medio de la aplicación UWES y SL-SPC, no evidencia una correlación entre las variables de estudio, llegando a afirmar que no existe correlación significativa entre ambas variables.

En cuanto al primer objetivo específico se plantea determinar relación existente entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020. De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la prueba de Spearman se analizó las variables engagement y las dimensiones de satisfacción laboral; en significación de tarea, reconocimiento personal y social y beneficios económicos se observa que existe

una correlación positiva débil y significativa, en cambio en la dimensión condiciones de trabajo existe una correlación negativa débil no significativa; por ende, en general existe correlación significativa entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral. Concordando con los resultados de la investigación de Meynaar et al. (2020) donde muestra que los factores externos como COVID-19 provocan que intensivistas presenten agotamiento, de este modo relacionaron inversamente con el engagement, e indica que las condiciones de trabajo están relacionados a la satisfacción laboral, de esta forma revalida lo expuesto por Maslach y Leiter (1997) quienes exponen que las tres dimensiones del burnout son polos opuestos a engagement. Así mismo, Lawler (1973) explica que la teoría de eventos situacionales, abarca las condiciones laborales que el colaborador analiza antes de aceptar el puesto, como también eventos situacionales, los cuales no son evaluados y que ocurren durante el trabajo, sin embargo, en su mayoría no son decididas por el trabajador, llevándose sorpresas inesperadas y estas pueden ser negativas o positivas, evidenciándose posteriormente en la satisfacción laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico se plantea comparar engagement y satisfacción laboral según cargo en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante la prueba Kruskal – Wallis, se halló diferencias significativas entre engagement y los colaboradores según cargo, donde se observó que el rango promedio más alto predomina en operadores; con respecto satisfacción laboral según cargo no se encontró diferencias significativas. Lo que concuerda con Topchyan y Woetohler (2020) quienes en Estados Unidos realizaron una investigación, con el objetivo de determinar de qué manera el estado, el género y la experiencia laboral del docente afectan la satisfacción laboral, en maestros con cargo de tiempo completo y maestros suplentes, hallando como resultado que el engagement y satisfacción en los maestros a tiempo completo eran significativamente más altos; llegando a la conclusión que el cargo afecta el nivel de engagement y satisfacción laboral. Al respecto la teoría del ajuste de trabajo, Dawis y Lofquist (1984); expone que al momento que una persona se relacione con sus habilidades, con el conocimiento, su experiencia, actitudes y comportamiento según la demanda de la organización, existe la probabilidad que

realice un buen trabajo, por consiguiente su productividad podrá ser percibido como satisfactorio por el empleador, de esta forma cuando estos esfuerzos sean relacionados por refuerzos positivos, existirá mayor probabilidad de que el colaborador perciba su trabajo como satisfactorio.

En cuanto al tercer objetivo específico, se plantea comparar los niveles de engagement y satisfacción laboral según estado civil en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020; de acuerdo con los resultados obtenidos mediante la prueba Kruskal – Wallis, no se evidencia diferencias significativas, concluyendo que el estado civil no afecta de forma significativa el nivel de engagement y satisfacción laboral, aunque estén relacionados al componente afectivo, de este modo los resultados obtenidos permiten contrarrestar con Meyer y Allen (1991) quienes exponen que el compromiso organizacional está compuesto por tres dimensiones, las cuales son el afectivo, de continuidad y normativo, de modo que estas se relacionan entre sí. De igual manera, Varona (1993) quien expone los factores inhibidores del compromiso, en el que resalta factores personales, organizacionales y relacionales. Así mismo, Arias et al. (2020) quien ejecutó una investigación con el objetivo de correlacionar engagement e inteligencia emocional; halla como resultado que existe relación entre ambas variables, en este punto destacan que los elementos intrapersonales, interpersonales y adaptabilidad se relacionan con engagement.

En cuanto al cuarto objetivo específico se plantea describir los niveles engagement y sus dimensiones en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020, de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que en general predomina el nivel alto con el 84%, de la misma forma en sus dimensiones el mayor porcentaje se encuentra en el nivel alto. Concluyendo que el grupo de estudio presenta un nivel alto de engagement. De este modo podemos concluir que los colaboradores que participaron en el estudio no presentan síntomas de burnout laboral, Maslach y Leiter (1997) señalan que el compromiso organizacional se caracteriza por altos niveles de energía, como también participación y eficacia, los cuales son polos opuestos a las tres dimensiones del burnout, en este caso la energía se convierte en agotamiento, la participación en

cinismo y la eficacia en ineficacia. A su vez Costantini et al. (2017) demostró que la mejora del capital psicológico es consistente con un aumento engagement laboral. Llegando a la conclusión que el capital psicológico puede ser apreciado como un recurso individual que conllevan a un mayor compromiso laboral.

En cuanto al quinto objetivo específico se plantea describir los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020; de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que en general prevalece el nivel satisfecho, seguido por muy satisfecho en la dimensión reconocimiento personal y social con el 100% seguido por beneficios económicos con el 86%; por otro lado, las dimensiones significación de tarea y condiciones de trabajo mantienen un nivel promedio. Mediante los resultados podemos apreciar una baja intención de abandonar la organización, ya que también presentan alto nivel de engagement. Los resultados coinciden con Zang et al. (2018), que al evaluar el grado de influencia de la identidad profesional y la satisfacción laboral con el engagement laboral con intención de que un empleado abandone voluntariamente su trabajo (rotación), evidencia que la identidad profesional afecta positivamente a la satisfacción laboral y al compromiso laboral, como también la satisfacción laboral influyó negativamente a la intención de abandonar voluntariamente el trabajo, del mismo modo, el compromiso laboral influyó negativamente en la intención de rotación.; concordando con Lawler (1973) expone la teoría de la satisfacción por facetas, la cual sostiene que la satisfacción es el resultado del nivel de diferencia entre lo que piensa recibir y la realidad percibida por el colaborador. De igual manera la teoría Higiene motivacional o Teoría Bifactorial de Herzberg et al. (1968), divide la satisfacción laboral en factor extrínseco o higiénico, es decir, donde la persona labora y pueda desempeñar sus funciones, tomando en cuenta el rango salarial, seguridad, políticas y administrativa de la empresa, como también la relación con los superiores. Y el factor intrínseco o motivacional, está relacionado con las labores del trabajador y el entorno, este factor implica también el crecimiento personal. A respecto Bernadette (citado por Salazar, 2018) manifiesta que las empresas toman como estrategia la adquisición y retención de talentos, con el fin de obtener ventaja competitiva a futuro, para ello resalta que los incentivos deben ser realistas, precisas e irresistibles.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los datos interpretados estadísticamente, según los objetivos e hipótesis planteadas en la presente investigación, se concluye que:

Primero

En cuanto al objetivo general, se concluye que existe una relación directa y significativa entre las variables engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de empresas constructoras del distrito de Pueblo Libre, de modo que dependiendo del nivel de engagement se reflejara en el nivel de satisfacción laboral. De este modo se aprecia que el colaborador al tener pensamientos y sentimientos positivos y vigorosos, es dedicado y absorto en el trabajo, reflejándose en nivel de satisfacción laboral.

Segundo

En cuanto al primer objetivo específico, se concluye que existe una relación directa y significativa entre engagement y las dimensiones significación de tarea, reconocimiento personal y social y beneficios económicos de satisfacción laboral, menos en la dimensión condiciones de trabajo en donde se observó una correlación negativa débil no significativa con la dimensión.

Tercero

En el segundo objetivo específico se concluye que los niveles de engagement y satisfacción laboral según cargo en trabajadores de empresas constructoras del distrito de Pueblo Libre, en los resultados obtenidos se evidenciaron diferencias significativas entre engagement según el cargo, en cuanto a satisfacción laboral según cargo no se encontraron diferencias significativas; también se observaron rangos promedios altos en operadores y oficiales.

Cuarto

En cuanto al tercer objetivo específico, se plantea comparar los niveles de engagement y satisfacción laboral según estado civil en trabajadores de empresas constructoras del distrito de Pueblo Libre, de acuerdo con los resultados obtenidos

mediante la prueba Kruskal – Wallis, no se observaron diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según cargo, de este modo se concluye que el estado civil no afecta significativamente el nivel de engagement y satisfacción laboral, en cuanto al rango promedio destacan los solteros.

Quinto

En el cuarto objetivo específico, se plantea describir los niveles engagement y sus dimensiones en trabajadores de empresas constructoras del distrito, de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que en general predomina el nivel alto con el 84 %, de la misma forma en sus dimensiones el mayor porcentaje se encuentra en el nivel alto, en las frecuencias de respuestas predomina frecuentemente y diariamente. Concluyendo que el grupo de estudio presenta un nivel óptimo de engagement, por lo tanto, el colaborador es enérgico, puede trabajar varios periodos de tiempo, es persistente en sus responsabilidades, se siente que su trabajo le inspira, es entusiasta y orgulloso por las actividades que realiza, su esfuerzo tiene un propósito el cual le impulsa, se concentra en su trabajo, siente que el tiempo se va muy rápido en el trabajo, se siente feliz en el trabajo.

Sexto:

En el quinto objetivo específico se plantea describir los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones en trabajadores de empresas constructoras del distrito de Pueblo Libre; de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que en general prevalece el nivel Satisfecho, seguido por el nivel muy satisfecho, en las frecuencias de respuestas predomina de acuerdo y totalmente de acuerdo, de este modo el colaborador siente que su labor es útil e importante, le agrada las tareas que realiza; también se siente cómodo frente a la distribución física del lugar de trabajo y con respecto a su horario, del mismo modo siente que su trabajo es reconocido por sus superiores; en cuanto a los beneficios económicos, piensa que sus honorarios son de acuerdo a sus labores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Ampliar el presente estudio a través de diferentes empresas a nivel nacional dedicadas a la construcción civil, así mismo, sea aplicado a una muestra mayor; que permita analizar los factores relacionados positivamente a engagement y satisfacción laboral.

Segundo: Las organizaciones, tomar conciencia sobre la importancia de la salud mental en sus colaboradores, de tal modo, que sean conscientes de que con ello se puede prevenir accidentes, ausentismo, abandono de puestos de trabajo, huelgas, enfermedades profesionales y mortalidad.

Tercero: Al área estudio de recursos humanos de la presente, desarrollar programas que permitan prevenir el burnout, como también programas que ayuden a acrecentar el engagement y satisfacción laboral, teniendo en cuenta que estas pueden prevenir y predecir conductas negativas en el entorno de trabajo.

Cuarto: La organización, mejorar el ambiente de trabajo, tomando en cuenta la distribución física, lo cual no solo ayuda a que el trabajador mejore su nivel de satisfacción laboral, sino que también ayuda a la seguridad, por ende, previene accidentes.

Quinto: A la empresa a fomentar actividades que ayuden a mejorar el clima laboral, mediante actividades que favorezcan el compañerismo en los trabajadores, ello ayudará a mejorar el nivel de engagement.

Sexto: Al área de seguridad, se recomienda sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de usar adecuadamente los implementos de seguridad, con el objetivo de reducir accidentes y enfermedades profesionales. La cuales causan enormes pérdidas a nivel mundial.

REFERENCIAS

- Albrecht, S. L. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. En S. L. Albrecht (ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 3-19). Cheltenham: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. & Sáenz, I. (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. [Tesis de grado maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593>
- Alvarado (2019). *Engagement y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa María Negrón Ugarte, Trujillo 2019*. [Tesis de grado maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37852>
- Álvarez, S., & Peña, J. (2019) *Adaptación del Utrecht Work Engagement Scale – UWES en profesores universitarios de Villavicencio*, [Tesis de grado licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/12393>
- American Psychological Association (2015). Work-Life Fit Linked to Employee Engagement, Motivation and Job Satisfaction. APA <https://www.apa.org/news/press/releases/2015/09/work-life-fit>
- Arbulú, J., & Otoyá, J. (2005) La PYME en el Perú. PAD. *Revista de Egresados* <http://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/e-journals/PAD/7/arbulu.pdf>
- Arias, D., Vera, M., Ramos, Q. & Segundo, P. (2020) Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología Educativa* 8(1) e423 <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.423>

- Ávila, N., Laureano, S., Ortiz, D. & Valle, L. (2020) *Validación de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en personal docente de pregrado de universidades privadas en Lima Metropolitana*. [Trabajo de grado maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10452>
- Candia, M., Castro, C. & Sánchez, R. (2017) *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera*. [Tesis de grado maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional UP. <http://hdl.handle.net/11354/2021>
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., Pulido, L., & Torres (2019) Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo*. 8(1) 15:75-84 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37328>
- Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A., & Di Fabio, A. (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-11. <https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1413>
- Córdova, M. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro de Salud San Miguel Lima 2018*. [Tesis de grado maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio institucional USP, <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12191>
- Moreno, D. & Carrillo, J. (2020) Normas APA 7.^a edición Guía de citación y referenciación. 7.^a edición. Segunda versión revisada y ampliada 2020. *Universidad Central*. <https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/guia-normas-apa-7-ed-2020-08-12.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de ética y deontología. *CPP*.

http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Dawis, R. & Lofquist, L. (1984). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis. MN: *University of Minnesota Press*.

DiPietro, R., Moreo, A. & Cain L. (2020) Well-being, affective commitment and job satisfaction: influences on turnover intentions in casual dining employees, *Journal of Hospitality Marketing & Management*. 29-2, 139-163, <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1605956>

Dyzenchouz, G. (2017). Employee engagement en 2017: el año de la experiencia del empleado. *CEO & Co-Founder, GOintegro*. <https://blog.gointegro.com/employee-engagement-en-2017-el-a%C3%B1o-de-la-experiencia-del-empleado>

Escuela Superior de Administración y Negocios (2020). Pymes peruanas y su reactivación. *ESAN Business* <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2020/07/pymes-peruanas-y-su-reactivacion>

Faya, A., Venturo, C., Herrera, S. y Hernández R. (2018) Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*. 8(3) ISSN 2078-4015 <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>

Gómez-Salgado, J., Navarro-Abal, Y., López-López, M., Climent-Rodríguez, J. & Romero-Martín, M. (2019) Engagement, Passion and Meaning of Work as Modulating Variables in Nursing: A Theoretical Analysis. *Public Health* 16(1), 108. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010108>

Halanocca, S., Palomino, L. & Rupay, K. (2019) *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud*. [Tesis de grado maestría, Escuela Superior de Administración y Negocios]. Repositorio Institucional ESAN.

<https://hdl.handle.net/20.500.12640/1782>

Herzberg, F, Mausner & Snyderman (1968). The Motivation to Work. *Harvard Business Review*, pp.46, 53-62.

Heredia, R. (2020) *Agotamiento profesional y satisfacción laboral en trabajadores de los centros de emergencia mujer en comisarías de la provincia de Chiclayo*. [Tesis de grado maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1450882>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México: McGraw-Hill Interamericana

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Informe técnico 2. *INEI* <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-de-empleo-lima-metropolitana-febrero2019.pdf>

Salazar, P. (2018) *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de maestría; Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/6348>

Sociedad de Comercio Exterior (2020) LAS MYPE peruanas en 2019 y su realidad ante la crisis. *COMEXPERU* <https://www.comexperu.org.pe/articulo/las-mype-peruanas-en-2019-y-su-realidad-ante-la-crisis>

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* (33). 692-724.

- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Marín, D. (2019) *Desarrollo personal y la satisfacción laboral del personal de la dirección regional de agricultura Huánuco – 2018*, [Tesis de grado maestría. Universidad de Huánuco] Repositorio UH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1829>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Moreno, D. & Carrillo, J. (2020) *Normas APA 7.ª edición Guía de citación y referenciación. 7.ª edición. Segunda versión revisada y ampliada 2020. Universidad Central*. <https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/guia-normas-apa-7-ed-2020-08-12.pdf>
- Office of Research Integrity of the U.S. Department of Health and Human Services (s/f). Definition of Research Misconduct. *ORI*. <https://ori.hhs.gov/definition-misconduct>
- Oficina General de estadística de la información y comunicaciones (2020) Anuario, Estadístico y promoción del empleo 2019. *Ministerio de Trabajo y promoción de Empleo*. 26(344) Depósito Legal 98-235 https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/920578/ANUARIO_2019_.pdf
- Orgambídez-Ramos, A. & Borrego-Alés, Y. (2017). Social support and engagement as antecedents of job satisfaction in nursing staff. *Global Nursing*. 16, 4 (Oct. 2017), 208-225. DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>

- Organización Internacional del Trabajo (2020) Seguridad + Salud para Todos. *OIT*
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/programmes-projects/safety-health-for-all/lang--es/index.htm>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. p. 1-10.
- Quarstein, V., McAfee, R., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*. 42, 859-873. DOI: 10.1177/001872679204500806
- Rana, S., Pant, D. & Chopra, P. (2019) Work engagement and individual work performance: research findings and an agenda for employee relationships. *Researchgate*. DOI: 10.13140/RG.2.2.12846.56644
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2009) *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Editorial Alianza. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Maslach, C y Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Meynaar, I., Ottens, T., Zegers, M., Margo, M. & Iwan, C. (2020) Burnout, resilience and work engagement among Dutch intensivists in the aftermath of the COVID-19 crisis: A nationwide survey. *ScienceDirect*
<https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2020.11.010>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2004) El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*. 64/2004. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Romá, V. & Bakker, A. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, vol. 3 (1), p. 71-92.
- Schaufeli, W. (1999). Burnout. Stress in Health Professionals. *John Wiley & Sons Ltd*. <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/120.pdf>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and proactive behavior (2003): A new Look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88. P. 518-528.
- Topchyan, R. & Woehler, C. (2020) Do Teacher Status, Gender, and Years of Teaching Experience Impact Job Satisfaction and Work Engagement? *Education and Urban Society*. Junio de 2020. doi: 10.1177 / 0013124520926161. <https://doi.org/10.1177/0013124520926161>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyecto de tesis de investigación científica*. 2ª ed. San Marcos.
- Vargas, Z. (2008). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 33(1), 155-165.
- Varona, M.F. (1993). Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional. *Diálogos de la Comunicación*, 35, 68-77.
- Villagos, A., (2019) Job Crafting among Labor Union Representatives: Its Impact on Work Engagement and Job Satisfaction. *MDPI Soc. Sci.*, 8(1), 20 <https://www.mdpi.com/2076-0760/8/1/20>

Vivanco, C., Rentería, J., Vásquez., & Cedamano, Y. (2019) *Diferencia en el nivel de engagement entre el personal obrero contratado tras culminar el programa de capacitación laboral juvenil y el personal obrero incorporado por contratación tradicional en una empresa de consumo masivo en Perú*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico] Repositorio Institucional UP. <http://hdl.handle.net/11354/2537>

Zang, W., Meng, H., Yang, S. & Lui, D. (2018). The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China. *Environmental Research and Public Health* 16 (1), 108. <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>

ANEXOS

Tabla 10

Anexo1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores		Método	
	General	General	Instrumentos	Dimensiones:	Ítems	Tipo y diseño
¿Cuál es la relación entre engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020?	Determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020.	La relación es significativa y directa entre engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020.	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)	Variable 1: Engagement		Diseño: No experimental
	Específicos	Específicos		Vigor	1, 2, 3, 4, 5	
	1. Determinar la relación existente entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020.	1. La relación es significativa y directa entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral de tarea en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020.		Dedicación	6, 7, 8, 9, 10	
	2. Comparar engagement y satisfacción laboral según cargo en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020.	2. La diferencia es significativa entre engagement y satisfacción laboral según cargo en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020.		Absorción	11, 12, 13, 14, 15	
	3. Comparar engagement y satisfacción laboral según estado civil en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020	3. La diferencia es significativa entre engagement y satisfacción laboral según estado civil en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020				
	4. Describir los niveles de las dimensiones de engagement en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020.	4. La diferencia es significativa entre engagement y satisfacción laboral según estado civil en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020	Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC)	Variable 2: Satisfacción Laboral		Nivel: Descriptivo o correlacional
	5. Describir los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020.		Significación de la tarea	4, 7, 13, 18, 21, 22, 26		
			Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 15, 17, 20, 23		
				Reconocimiento personal y/o social	3, 6, 10, 11, 14, 19, 25, 27	Tipo: Aplicada Población-muestra N=295 n=50
				Beneficios económicos	2, 5, 9, 16 y 24	

Anexo 2:

Tabla 11. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement	Estado mental positivo, afectivo y emocional, caracterizado por componentes físicos, emocionales y cognitivos, enfocados en vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli & Bakker, 2010)	La escala general conformada por tres sub escalas, con respuesta tipo likert, con niveles de interpretación inicia desde nunca (0), esporádicamente (1), de vez en cuando (2), regularmente (3), frecuentemente (4), muy frecuentemente (5), diariamente (6). Compuesta por 15 ítems.	Vigor	Nivel de energía Nivel de persistencia Nivel de ganas	Ordinal
			Dedicación	Nivel de entusiasmo Nivel de inspiración Nivel de orgullo Nivel de retos	
			Absorción	Nivel de felicidad Nivel de inmersión Nivel de conexión	
Satisfacción Laboral	Percepción del trabajador hacia su centro de trabajo, conformada por creencias y valores adquiridos según experiencia ocupacional, caracterizado por significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficio económico. (Palma,2005)	La escala SL-SPC contiene cuatro sub escalas, con respuesta tipo likert, con niveles de interpretación que inicia desde muy totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Compuesta por 27 ítems. El cuál se califica con puntuaciones de: Tipo de pregunta positiva: Total desacuerdo (1). En desacuerdo (2). Indeciso (3). De acuerdo (4). Total acuerdo (5). Tipo de pregunta negativa: Total desacuerdo (5). En desacuerdo (4). Indeciso (3). De acuerdo (2) Total acuerdo (1)	Significación de la tarea	Valor de tarea Sentimiento de útil Percepción de importancia Percepción de placer Autorrealización Agrado de tareas Agrado de actividad	Ordinal
			Condiciones de trabajo	Distribución física Comodidad de ambiente Horario	
			Reconocimiento personal y/o social	Relación con el trabajo Familiaridad organizacional Aspecto social Aspecto personal Reconocimiento	
			Beneficios económicos	Percepción de salario Horas extras	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Autor: W. Schaufeli y A. Bakker (2003)

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

0	1	2	3	4	5	6
Ninguna	Esporádicamente: pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez a la semana	Muy frecuente: Varias veces por semana	Diariamente

- 1) En mi trabajo me siento lleno de energía. (VI1)
- 2) Puedo continuar trabajando durante varios periodos de tiempo. (VI2)
- 3) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. (VI3)
- 4) Soy muy persistente en mis responsabilidades. (VI4)
- 5) Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades. (VI5)
- 6) Mi trabajo está lleno de retos. (DE1)
- 7) Mi trabajo me inspira. (DE2)
- 8) Estoy entusiasmado sobre mi trabajo. (DE3)
- 9) Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo. (DE4)
- 10) Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito. (DE5)
- 11) Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí. (AB1)
- 12) El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo. (AB2)
- 13) Me «dejo llevar» por mi trabajo. (AB3)
- 14) Estoy inmerso en mi trabajo. (AB4)
- 15) Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. (AB5)

Nota: VI = Dimensión de Vigor; DE = Dimensión de Dedicación; AB = Dimensión de Absorción

Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC

Sonia Palma Carrillo (2005)

Apellido.....Sexo: Masculino Femenino
 Área de trabajo: Cargo que ocupa: Fecha:/...../.....

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL DESACUERDO	TD
EN DESACUERDO	D
INDECISO	I
DE ACUERDO	A
TOTAL ACUERDO	TA

	TD	D	I	A	TA
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que propongo en mi trabajo.					

Captura de la portada del formulario virtual



The image shows a browser window displaying a Google Forms survey. The browser's address bar shows the URL: docs.google.com/forms/d/e/1FAIp... The survey title is "Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020". Below the title, there is a paragraph of introductory text in Spanish, followed by a red asterisk and the word "Obligatorio". At the bottom of the form, there is a section titled "Ficha de datos" with a pencil icon next to it.

Engagement y satisfacción laboral en
trabajadores de empresas
constructoras, distrito de Pueblo
Libre, Lima 2020

Estimado participante, reciba un cálido saludo, mi nombre es Lizbeth Porras Soto, estudiante de la Universidad César Vallejo, el presente cuestionario va dirigido a trabajadores del sector construcción civil, tiene por objetivo conocer aspectos relacionados con el engagement y satisfacción laboral. La información que proporcione será válida y significativa, estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se agradece su colaboración.

***Obligatorio**

Ficha de datos

<https://forms.gle/5V2pZqzuCsC4EDX2A>

Anexo 4: Ficha sociodemográfica:

FICHA DE DATOS

Completar lo siguiente:

1. Edad :
2. Sexo :
a. Hombre b. Mujer
3. Distrito de residencia :
4. Centro de trabajo :
a. Privada b. Pública
5. Grado de estudios :
6. Cargo :
7. Estado civil :

Anexo 5: Carta de presentación de la escuela de Psicología para la empresa para el piloto



Los Olivos, 9 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1678 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
LUCENCIO HERNÁN OBREGÓN MORALES
Supervisor general de obra
P.A. Perú S.A.C.
Av. Javier Prado Oeste N° 757 Ofic, 1306 – Magdalena del Mar

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Porras soto Lizbeth Karina** con **DNI N° 41391825** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002549992** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **“Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de presentación de la escuela de Psicología para la empresa para la muestra final



“Año de la universalización de la salud”

Los Olivos, 9 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1677 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

BRAYAN SAMUEL PORRAS SOTO

Ingeniero Residente

Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C.

José Mariano Arce N° 221, Pueblo Libre, Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Porras soto Lizbeth Karina** con **DNI N° 41391825** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002549992** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **“Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima, 2020”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Carta de autorización de la empresa para el estudio piloto



Magdalena del Mar, 11 de diciembre de 2020

Dra.

Roxana Cárdenas Vila

Coordinadora de la Escuela de Psicología

Universidad Cesar Vallejo-Lima Norte

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para hacer su conocimiento que autorizamos que la Srta. Lizbeth Karina Porras Soto, estudiante de la carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud, realice su investigación, por ende, le estaremos brindando las facilidades de ingreso a nuestras instalaciones.

En tal sentido, para tal efecto se servirá a cumplir los siguientes parámetros de confidencialidad para poder realizar su investigación:

1. Compromiso de confidencialidad de la empresa.
2. Compromiso de confidencialidad del personal encuestado.
3. Compromiso de presentar un informe sobre los resultados de la investigación.

Sin otro en particular, manifestándoles los sentimientos de estima personal.

Atentamente,

Lucenio Hernán Obregón Morales

Supervisor General de Obra

P.A. Perú S.A.C.

DNI 32392690

Anexo 8: Carta de autorización de la empresa para la muestra final



Pueblo Libre, 15 de Octubre de 2020

Dra.

Roxana Cárdenas Vila

Coordinadora de la Escuela de Psicología

Universidad Cesar Vallejo-Lima Norte

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para hacer su conocimiento que autorizamos que la Srta. Lizbeth Karina Porras Soto, bachiller en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud, realice su investigación, de acuerdo a ello le estaremos brindando las facilidades de ingreso a nuestras instalaciones.

En tal sentido, para tal efecto se servirá a cumplir los siguientes parámetros de confidencialidad para poder realizar su investigación:

1. Compromiso de confidencialidad de la empresa.
2. Compromiso de confidencialidad del personal encuestado.
3. Compromiso de presentar un informe sobre los resultados de la investigación.

Sin otro en particular, manifestándoles los sentimientos de estima personal.

Atentamente,



BRAYAN SAMUEL
PORRAS SOTO
INGENIERO CIVIL
Reg. CIP N° 216968

Ing. Brayan Samuel Porras Soto

Residente

Grupo Arca S.A.C.

Anexo 9: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de Psicología

Instrumento 1:



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1612 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 9 de diciembre de 2020

Autor:

- **ARNOLD B. BAKKER**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **PORRAS SOTO LIZBETH KARINA**, con DNI **41391825** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002549992**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS, DISTRITO DE PUEBLO LIBRE, LIMA, 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1611 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 9 de diciembre de 2020

Autor:

- **WILMAR B. SCHAUFELI, PHD**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **PORRAS SOTO LIZBETH KARINA**, con DNI **41391825** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002549992**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS, DISTRITO DE PUEBLO LIBRE, LIMA, 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Instrumento 2:



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1613 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 9 de diciembre de 2020

Autor:

- SONIA PALMA CARRILLO

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **PORRAS SOTO LIZBETH KARINA**, con **DNI 41391825** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002549992**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS, DISTRITO DE PUEBLO LIBRE, LIMA, 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL - SPC)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 10: Carta de autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores

Instrumento de la variable 1:



Lizbeth Porras

lun, 2 dic 2020 23:47



Wilmar B. Schaufeli, PhD Receive a warm welcome, I am an undergradu...



Schaufeli, W.B. (...)

mié, 3 dic 2020 6:13 (hace 5 días)



para mí ▾

Dear Lizbeth,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD | Professor emeritus of Work and Organizational

Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht

University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | P Phone: [\(31\)](tel:31651475784)

[6514 75784](tel:31651475784) | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#) | [Clarivate highly](#)

[cited researcher](#) |



Arnold Bakker <bakker@essb.eur.nl>

dom, 3 ene 6:33 (hace 19 hora)

para Lizbeth ▾

Dear colleague,

You have my permission, good luck!

Kind regards, Vriendelijke groet,

Arnold

Latest paper on job demands-resources theory and job burnout:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2020.1797695>

Prof. dr. Arnold B. Bakker

Center of Excellence for Positive Organizational Psychology

Erasmus University Rotterdam

Past President EAWOP

www.arnoldbakker.com

Instrumento de la variable 2:

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Lizbeth Karina Porras Soto – DNI 41391825
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte
Motivo: Tesis: “Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores de empresas constructoras, Distrito de Pueblo Libre. Lima 2020”
Asesor: Mg. Max Hamilton Chauca Calvo
Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC
Muestra de investigación: 50 colaboradores de una empresa de construcción civil.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora única de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar solamente la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación; y es de su conocimiento, que es de responsabilidad de la tesista la calificación, análisis e interpretación de los datos.

Enero 26, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Anexo 11: Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Lizbeth Karina Porras Soto bachiller de la carrera de psicología, matriculada en la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020” y para ello quisiera contar con su colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Utrecht Work Engagement Scale UWES-15 y Satisfacción Laboral SL-SPC. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.
Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020” de la señorita Lizbeth Karina Porras Soto, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Atte.

Lizbeth Karina Porras Soto

Anexo 12: Resultados del piloto

Tabla 12: Validez de contenido a través del criterio de jueces del UWES-15

Ítems	Utrecht Work Engagement Scale (UWES)															%
	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %

Nota: 0 = No cumple, 1 = si cumple. Criterios de calificación: P = Pertenencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 13

Validez de contenido a través del criterio de jueces del SL-SPC

Ítems	Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC															%
	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %

Nota: 0 = No cumple, 1 = si cumple. Criterios de calificación: P = Pertenencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 14

Prueba binomial de UWES-15

Prueba binomial						
		Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	APLICABLE	15	1,00	,50	,000
	Total		15	1,00		
Juez 2	Grupo 1	APLICABLE	15	1,00	,50	,000
	Total		15	1,00		
Juez 3	Grupo 1	APLICABLE	15	1,00	,50	,000
	Total		15	1,00		
Juez 4	Grupo 1	APLICABLE	15	1,00	,50	,000
	Total		15	1,00		
Juez 5	Grupo 1	APLICABLE	15	1,00	,50	,000
	Total		15	1,00		

Se observa que los resultados de los 5 jueces muestran una significancia de ,000 el cual es menor a 0,05, indicando que el contenido es válido.

Tabla 15

Prueba binomial de SL-SPC

Prueba binomial						
		Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	APLICABLE	27	1,00	,50	,000
	Total		27	1,00		
Juez 2	Grupo 1	APLICABLE	27	1,00	,50	,000
	Total		27	1,00		
Juez 3	Grupo 1	APLICABLE	27	1,00	,50	,000
	Total		27	1,00		
Juez 4	Grupo 1	APLICABLE	27	1,00	,50	,000
	Total		27	1,00		
Juez 5	Grupo 1	APLICABLE	27	1,00	,50	,000
	Total		27	1,00		

Se observa que los resultados de los 5 jueces muestran una significancia de ,000 el cual es menor a 0,05, indicando que el contenido es válido.

Tabla 16

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del UWES-15

Sub escalas	N° de elementos	Estadísticos de fiabilidad		
		N° de predictores	Coeficiente Alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de Mc Donald
Vigor	50	5	,712	,819
Dedicación	50	5	,749	,845
Absorción	50	5	,707	,817
Escala general	50	15	,833	,911

La prueba de confiabilidad del instrumento dio como resultado Coeficiente Omega de McDonald's evidencia $\omega=,911$ y en el coeficiente Alfa de Cronbach, 833 el cual evidencia según la tabla categórica una alta consistencia interna.

Tabla 17

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del SL-SPC

Estadísticos de fiabilidad				
Sub escalas	N° de elementos	N° de predictores	Coeficiente Alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de McDonald
Significación de tarea	50	7	,482	,730
Condiciones de trabajo	50	7	,455	,891
Reconocimiento				
Personal y/o Social	50	8	,586	,788
Beneficios económicos	50	5	,481	,720
Escala general	50	27	,802	,967

La prueba de confiabilidad del instrumento dio como resultado Coeficiente Omega de McDonald's evidencia $\omega=,967$ y en el coeficiente Alfa de Cronbach 802 el cual evidencia según la tabla categórica una alta consistencia interna.

Anexo 13: Escaneo de Criterio de jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-15)

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Susana Alvireres Quiroga
DNI: 07505740.

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Maestría	2016 - 2018
02	Universidad San Martín de Porres	Psicología	1994-2 - 2000

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Alas Peruanas	Coordinadora Escuela Profesional de Psicología	Pueblo Libre	2018 – 2019	Asesorar y supervisar a los docentes, Planificar y organizar las actividades académicas.
02	Colegio Saco Oliveros	Directora	Puente Piedra	2016 – 2018	Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar las actividades académicas y administrativas, Evaluar, dirigir y orientar el trabajo tutorial, docente y psicológico de la sede.
03	Colegios Trilce – Trento	Coordinadora de Psicología	San Miguel	2007 – 2016	Elaboración del Perfil y evaluación del Personal para cada área, Elaboración y desarrollo del programa de Capacitación a Tutores, Entrevista y seguimiento del alumno

Susana Alvireres Quiroga
Psicóloga
C.P.P. 12425

1 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Susana Alvireres Quiroga
DNI: 07505740.

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Maestría	2016 - 2018
02	Universidad San Martín de Porres	Psicología	1994-2 - 2000

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Alas Peruanas	Coordinadora Escuela Profesional de Psicología	Pueblo Libre	2018 – 2019	Asesorar y supervisar a los docentes, Planificar y organizar las actividades académicas.
02	Colegio Saco Oliveros	Directora	Puente Piedra	2016 – 2018	Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar las actividades académicas y administrativas, Evaluar, dirigir y orientar el trabajo tutorial, docente y psicológico de la sede.
03	Colegios Trilce – Trento	Coordinadora de Psicología	San Miguel	2007 – 2016	Elaboración del Perfil y evaluación del Personal para cada área, Elaboración y desarrollo del programa de Capacitación a Tutores, Entrevista y seguimiento del alumno

Susana Alvireres Quiroga
Psicóloga
C.P.P. 12425

1 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-15)
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : MIGUEL ANGEL GARCIA MIRAVAL

DNI: 09917789

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	MAGISTER EN PSICOLOGIA	2007-2009
03	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDO EN PSICOLOGIA	2019-2021

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCENTE	LIMA	2006-2020	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2020	DOCENTE
03	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	LIMA	2017	DOCENTE



Miguel Angel Garcia Miraval
PSICOLOGO
C.Ps.P. 10274

21 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : MIGUEL ANGEL GARCIA MIRAVAL

DNI: 09917789

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	MAGISTER EN PSICOLOGIA	2007-2009
03	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDO EN PSICOLOGIA	2019-2021

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCENTE	LIMA	2006-2020	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2020	DOCENTE
03	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	LIMA	2017	DOCENTE



Miguel Angel Garcia Miraval
PSICOLOGO
C.Ps.P. 10274

21 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ps. MIGUEL ANGEL CASQUI QUILCA

DNI:41354287

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	PSICOLOGIA	2001-2006
02	UNIVERSIDAD CEU SAN PABLO	PSICOLOGIA FORENSE	2020-2021

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINSA	PSICOLOGO	OROYA	2015	PSICOLOGO
02	DOE RUN	PSICOLOGO	OROYA	2016	PSICOLOGO
03	MINISTERIO PUBLICO	PSICOLOGO	DISTRITO FISCAL DE JUNIN	2017-2021	PERITO


 COLEGIO DE PSICOLOGOS DEL PERU
 Ps. Miguel Angel Casqui Quilca
 C.P.S. 17985

1 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-15)

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ps. MIGUEL ANGEL CASQUI QUILCA

DNI:41354287

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	PSICOLOGIA	2001-2006
02	UNIVERSIDAD CEU SAN PABLO	PSICOLOGIA FORENSE	2020-2021

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINSA	PSICOLOGO	OROYA	2015	PSICOLOGO
02	DOE RUN	PSICOLOGO	OROYA	2016	PSICOLOGO
03	MINISTERIO PUBLICO	PSICOLOGO	DISTRITO FISCAL DE JUNIN	2017-2021	PERITO


 COLEGIO DE PSICOLOGOS DEL PERU
 Ps. Miguel Angel Casqui Quilca
 C.P.S. 17985

1 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-15)
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Rosa Elvira Marmanillo Manga
DNI: 23924721
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Magister en Psicología Clínica	2001-2003
02	Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa	Doctor en Ciencias: Salud Pública	2009-2010

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Trujillo	2018	Docente de Pos Grado en Educación
02					
03					



Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
Psicóloga
CPsP 6352

1 de diciembre de 2020
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Rosa Elvira Marmanillo Manga
DNI: 23924721
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Magister en Psicología Clínica	2001-2003
02	Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa	Doctor en Ciencias: Salud Pública	2009-2010

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Trujillo	2018	Docente de Pos Grado en Educación
02					
03					



Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
Psicóloga
CPsP 6352

1 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-15)
Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: **JOSÉ ANTONIO CRISPÍN PRADO**

DNI: 08504503

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Mayor de San Marcos	Psicología	Del año 1985 a 1994
02	Universidad César Vallejo	Maestría psicología educativa	Del año 2013 a 2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Municipalidad de Miraflores	Psicólogo	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Del año 2007 a 2009	Evaluación de Selección de Personal
02	Municipalidad de Ate	Psicólogo	Sub Gerencia de Salud y Bienestar Social	Del año 2014 a 2019	Asesoría psicológica, realización de audiencias de conciliación.
03	CEBIT N°13 Jesús Amigo	Psicólogo	Órgano Pedagógico	Del año 2020	Asesoría psicológica especializada a docentes adaptaciones para el proceso educativo de estudiantes NEE

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 J. A. CRISPÍN PRADO
 PSICÓLOGO
 C.P.N.º 4178

20 de enero de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC
Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: **JOSÉ ANTONIO CRISPÍN PRADO**

DNI: 08504503

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN MARCOS	PSICOLOGÍA	Del año 1985 a 1994
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA PSICOLOGÍA EDUCATIVA	Del año 2013 a 2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Municipalidad de Miraflores	Psicólogo	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Del año 2007 a 2009	Evaluación de Selección de Personal
02	Municipalidad de Ate	Psicólogo	Sub Gerencia de Salud y Bienestar Social	Del año 2014 a 2019	Asesoría psicológica, realización de audiencias de conciliación.
03	CEBIT N°13 Jesús Amigo	Psicólogo	Órgano Pedagógico	Del año 2020	Asesoría psicológica especializada a docentes adaptaciones para el proceso educativo de estudiantes NEE

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 J. A. CRISPÍN PRADO
 PSICÓLOGO
 C.P.N.º 4178

20 de enero de 2021