



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral en los obreros de  
una empresa minera en el distrito de Ananea, Puno 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Flores Quispe, Candy Noemí (ORCID: 0000-0003-4388-702X)

Lizarraga Mamani, Crecencia (ORCID: 0000-0001-9820-4842)

**ASESORA:**

Dra. Chero Ballon de Alcantara, Elizabeth Sonia (ORCID: 0000.0002-4523-3209)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien nos ayudó en cada etapa de este trabajo y permitir que culminemos con éxito nuestra carrera profesional

A mis padres Marcial y Edelvina y mi hija Luana Isabella, sin ellos no lo habría logrado por el apoyo incondicional y por ser mi gran motivo para salir adelante.

A toda mi familia que es lo mejor y más valioso que dios me ha dado

***Flores Quispe, Candy Noemí***

Le dedico el presente trabajo a mi madre Adriana quien fue el mayor apoyo y por impulsarme a seguir adelante y a mi hijo Marlon quien fue mi mayor motivo e familiares y amigos por impulsarme a seguir adelante a pesar de las adversidades y dificultades que se me presentaron.

*Gracias a todos por su apoyo incondicional*

**Lizarraga Mamani, Crecencia**

### **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Cesar Vallejo quien nos permitió lograr nuestro objetivo y por brindarnos la oportunidad de pertenecer a su prestigiosa casa de estudio.

A la Dra. Chero Ballon de Alcantara, Elizabeth Sonia por brindarnos su apoyo incondicional para poder cumplir con nuestro propósito.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestro, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	44

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población	15
Tabla 2. Análisis de normalidad de las variables	21
Tabla 3. Correlación entre entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral	21
Tabla 4. Correlación entre entusiasmo por el trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral	22
Tabla 5. Correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de entusiasmo por el trabajo	22
Tabla 6. Diferencia de la variable entusiasmo por el trabajo según la edad.....	23
Tabla 7. Diferencia de la variable satisfacción laboral según la edad	24
Tabla 8. Descripción del nivel de entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones	24
Tabla 9. Descripción del nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones	25
Tabla 10. Estadístico de consistencia interna de la variable entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones	57
Tabla 11. Estadístico de consistencia interna de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones	57
Tabla 12. Análisis descriptivo de ítems de la variable entusiasmo por el trabajo	58
Tabla 13. Análisis descriptivo de ítems de la variable satisfacción laboral	59

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Correlación entre el entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral	60
Figura 2. Correlación entre el entusiasmo por el trabajo y las dimensiones de la variable satisfacción laboral	60
Figura 3. Correlación entre satisfacción laboral y cada dimensión de la variable entusiasmo por el trabajo	61
Figura 4. Correlación cúbica entre el entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral	63
Figura 5. Correlación cúbica entre el entusiasmo por el trabajo y cada dimensión de la variable satisfacción laboral	63
Figura 6. Correlación cúbica entre satisfacción laboral y cada dimensión de la variable entusiasmo por el trabajo	64

## Resumen

El presente trabajo investigativo tuvo como objetivo determinar la relación entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en los obreros de una empresa minera en el distrito de Ananea, Puno 2021. Se encuentra situada dentro de la metodología de tipo básica, diseño no experimental-transversal de nivel descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 180 obreros. Se llegó a emplear la escala de entusiasmo por el trabajo (Utrecht Work Engagement Scale-UWES) de Salanova et al. (2000) y la escala de satisfacción laboral de Warr et al., (1979). Los resultados demuestran el 97.2% que llegan a ser 175 obreros muestran niveles elevados de entusiasmo por el trabajo, sin embargo, el 93.9% que representa a 169 trabajadores expresan conductas de satisfacción laboral alto. Además, el entusiasmo por el trabajo muestra correlación directa y moderada con la satisfacción laboral, por los valores obtenidos ( $r_s = .424$ ;  $p = .000$ ), es decir, cuando los obreros demuestran niveles elevados de entusiasmo por el trabajo, gradualmente incrementa la satisfacción con la actividad laboral.

**Palabras Clave:** entusiasmo por el trabajo, satisfacción laboral, en obreros

## Abstract

The present investigative work aimed to determine the relationship between enthusiasm for work and job satisfaction in the workers of a mining company in the district of Ananea, Puno 2021. It is located within the basic type methodology, non-experimental design -Cross-sectional descriptive-correlational level. The population was made up of 180 workers. The enthusiasm for work scale (Utrecht Work Engagement Scale-UWES) of Salanova et al. Was used. (2000) and the job satisfaction scale of Warr et al., (1979). The results show 97.2% who become 175 workers show high levels of enthusiasm for work, however, 93.9% representing 169 workers express high job satisfaction behaviors. In addition, enthusiasm for work shows a direct and moderate correlation with job satisfaction, due to the values obtained ( $r_s = .424$ ;  $p = .000$ ), that is, workers show high levels of enthusiasm for work, gradually increases satisfaction with work activity.

**Keywords:** enthusiasm for work, job satisfaction, in workers.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Durante las últimas décadas, se han producido cambios profundos en diferentes lugares de trabajo, recortado los presupuestos, reducción de los trabajadores y a menudo se han dejado menos empleados para realizar la misma cantidad de trabajo, lo cual, ocurre ciertos desbalances en la persona que repercute en el compromiso con la institución y el área de trabajo en la que se desempeña, llegando a presentar deficiencias a nivel organizacional o personal.

Como lo indica, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) a nivel mundial más de 3300 millones de personas que trabajan dentro de una organización institucional, enfrentan problemas en el ámbito laboral por las malas condiciones de trabajo, porque no gozan de un nivel suficiente de seguridad económica, falta de bienestar material e igualdad de oportunidades, lo mismo sucede en África el 60% de los trabajadores se ven forzados a realizar trabajos que cuentan con deficiencias a nivel de materiales, falta de seguridad y no están asegurados. Estos factores contribuyen a que el entusiasmo por el trabajo sea deficiente dentro del área laboral.

También influyen los factores personales, ya que se puede presentar deficiencias en el entusiasmo por el trabajo, como la fatiga excesiva por el trabajo, desgaste crónico, problemas a nivel familiar, no percibir el apoyo por lo parte de sus compañeros de trabajo, lo cual, impide lograr sus objetivos a nivel laboral y personal (Wood y Bakker, 2019).

Todo lo referido en el anterior párrafo indica que no se muestran conductas de satisfacción a nivel laboral, ya sea por los factores institucionales o a nivel personal. Porque, es una construcción global, que cubre determinadas facetas de satisfacción como el trabajo, los compañeros, salario, prestaciones, sistemas de supervisión, oportunidades de ascenso, condiciones de trabajo, en tal sentido, se asume a todo esto un conjunto de facetas que conlleva a la satisfacción laboral y conduce a mostrar conductas que conduzcan al entusiasmo por el trabajo (Chiang, et al., 2017).

En América Latina las empresas presentan ciertas deficiencias en la calidad de los empleados, lo cual, genera deficiencias en el desempeño laboral (OIT, 2019). Lo mismo acontece en el Perú, apenas el 8% de trabajadores son de 18 a 29 años, sin embargo, el 60% ejercen cargos ejecutivos cuyas edades fluctúan entre 45 a 60 años (Guardia, 2019). Estos datos reflejan que la edad es un punto fundamental dentro de las empresas mineras que priorizan la experiencia sobre la juventud, se debe a que es muy intensivo en la mano de obra siendo un factor significativo y determinante en la sostenibilidad, que dependerá de la forma de esfuerzo para su correcto funcionamiento, crecimiento y desempeño laboral.

Con respecto al lugar de estudio, según el área administrativa y de Recursos Humanos, menciona que los trabajadores con frecuencia suelen llegar tarde a su centro de labores y también se observan niveles bajos de entusiasmo por el trabajo; ya que no se ha llegado a mantener una productividad a largo plazo. Esto se debe, a que no llegan a involucrarse por completo con el trabajo, las relaciones de trabajo y el entorno familiar no son dinámicos, afectando directamente el desempeño del trabajador (Wood y Bakker, 2019).

Entonces, el entusiasmo por el trabajo es un elemento determinante dentro una institución, porque comprende de dos factores principales; el primero son los aspectos personales como (conductas mostradas dentro del trabajo, características personales, la auto-eficiencia, resiliencia y los aspectos psicológicos) los cuales están comprometidos con el área laboral en la que se desenvuelve, sin embargo, el segundo factor son los aspectos organizacionales, como el sueldo, las herramientas de trabajo y el ambiente laboral, conforman parte de los trabajadores para llegar a mostrar la satisfacción extrínseca e intrínseca (Salanova y Schaufeli, 2004; Cárdenas y Jaik, 2014)

Por lo mencionado, se llegó a formular la pregunta de investigación; ¿Cuál es la relación entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en los obreros de una empresa minera en el distrito de Ananea, Puno 2021?

Por consiguiente, a nivel de justificación el desarrollo del presente trabajo de investigación es muy significativo, ya que es en beneficio para las empresas mineras, para identificar y conocer más acerca de sus colaboradores, ya que el entusiasmo por el trabajo ejerce un impulso competitivo sostenible, para llegar a comprender sobre las necesidades de los empleados que logran ser de primera línea de las instituciones, por los vínculos emocionales que demuestra, lo cual genera mayor producción dentro de la empresa, porque llega a influir directamente en los resultados laborales, incluido la satisfacción con el área laboral.

Con referencia al criterio teórico, la revisión de las últimas investigaciones y los diversos modelos teóricos, permitieron contribuir información a los próximos estudios y a los profesionales interesados en el área, porque la satisfacción laboral es uno de los aspectos relevantes dentro de las organizaciones institucionales, ya que los trabajadores son el impulso, a que la empresa sobresalga, por lo tanto, los trabajadores deben de estar más comprometidos con el área de su trabajo que desempeñan.

De igual forma, por criterio de relevancia social, no se desarrollaron estudios relacionados a las variables estudiadas, lo cual, permitió que los resultados conseguidos son en beneficio de la empresa minera y también para futuras investigaciones que puedan tomarlo como un antecedente de estudio.

En el criterio práctico, por los resultados expuestos se pueden llegar a realizar actividades o talleres que proporcionen mayor entusiasmo con el trabajo y buscar la satisfacción laboral cubriendo las necesidades o dificultades que afronta el trabajador, porque el entusiasmo por el trabajo está relacionado positivamente con resultados laborales importantes e incluida la satisfacción laboral.

Además, presenta relevancia metodológica, porque los instrumentos empleados están adaptados a al contexto peruano, también cuentan con la autorización del autor, así también se realizó la prueba de la fiabilidad, lo cual, garantiza para el cumplimiento de los objetivos, para obtener resultados más confiables para contribuir a la comunidad científica.

Es por ello que el objetivo general pretendió establecer la relación entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en los obreros de una empresa minera en el distrito de Ananea, Puno 2021. Además, dentro de los objetivos específicos se logró considerar los siguientes; a) Establecer la relación entre el entusiasmo por el trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral; b) Establecer la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de entusiasmo por el trabajo. c) Comparar las dimensiones del entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral según edad; d) Identificar los niveles del entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en los obreros de una empresa minera en el distrito de Ananea, Puno 2021

En respuesta a los objetivos, se planteó como hipótesis general; existe correlación directa y significativa entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en los obreros de una empresa minera en el distrito de Ananea, Puno 2021. Y se propuso las hipótesis específicas; a) Existe correlación directa y significativa entre el entusiasmo por el trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral b) Existe correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de entusiasmo por el trabajo; c) Existen diferencias significativas entre las dimensiones del entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral según edad en los obreros de una empresa minera en el distrito de Ananea, Puno 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios nacionales se llegó a considerar los siguientes antecedentes, Quispe y Paucar (2019) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, enmarcada dentro de la metodología de tipo correlacional de diseño no experimental-transversal, para la recolección de datos empleó el cuestionario de satisfacción laboral y la escala de compromiso organizacional, concluyeron que el 48.3% demuestran insatisfacción aboral y el 70.2% no exteriorizan un compromiso por llegar a continuar dentro del trabajo, la principal causa por dejar el trabajo es las bajas remuneraciones y la falta de oportunidades de ascender de cargo, además demostraron que existe correlación directa entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional ( $p < .05$ ;  $r = .061$ ), esto quiere decir, cuando se encuentran más comprometidos con la institución muestran mayor satisfacción laboral.

De igual forma, Faya et al., (2018) realizaron una investigación en la ciudad de Lima, con el propósito de analizar la relación entre la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral, enmarcada dentro de la metodología de diseño no experimental de corte transversal, en la cual participaron 122 trabajadores, llegó a emplear el cuestionario de autonomía y satisfacción laboral, concluye que existe relación directa y moderada entre la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral ya que obtuvo un valor coeficiente rho de Spearman 0,651 y  $p < .000$ , es decir, cuando los trabajadores ejercen el control adecuado de las tareas dentro del área en la que labora muestra altos niveles de satisfacción laboral.

Otra investigación realizada en Puno por Mamani (2019) que tuvo como objetivo de identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, fue diseño no experimental de tipo correlacional, su población estuvo conformado por 54 trabajadores, la recolección de datos lo realizó mediante los cuestionarios de clima organizacional y la satisfacción laboral, los resultados conseguidos indica un valor de ( $Rho = .981$ ;  $Sig. < .000$ ), concluyendo que existe correlación directa y significativa entre ambas variables, es decir, cuando los trabajadores dentro del entorno laboral muestran un clima de compañerismo, buena comunicación, apoyo

entre ellos, todo ello conlleva a que demuestren niveles elevados de satisfacción con el área de trabajo y con la institución.

De igual manera, Cáceres et al., (2018) quienes realizaron un estudio en la ciudad de Arequipa, con el propósito de examinar si el clima institucional se correlaciona con la satisfacción laboral, en la que participaron 77 trabajadores, concluyeron que existe relación entre clima y satisfacción laboral, ( $Rho = .472$  y  $p < .05$ ), esto quiere decir, que a medida que mejore las interacciones con los colaboradores de la institución, llegaran a mostrar los trabajadores un crecimiento de satisfacción a nivel laboral y personal.

Asimismo, Auraujo et al., (2017) desarrollaron un estudio de tipo correlacional de diseño no experimental-transaccional, con la finalidad de conocer si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, en un grupo de 208 trabajadores de la ciudad de Puerto Maldonado, llegó a emplear el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral, sus resultados conseguidos demuestran un  $p < .000$ , este valor demostraron que cuando los trabajadores perciben un ambiente de trabajo más colaborativo, apoyo entre compañeros de trabajo, buena organización, lo cual conlleva a percibir un ambiente laboral de satisfacción, por consiguiente, a un clima organizacional adecuado, se demuestran actitudes elevadas de satisfacción laboral.

A nivel internacional se hallaron algunas investigaciones relacionadas al tema, en México, Pedraza (2020) realizó un estudio con el propósito de llegar a identificar la correlación entre las prácticas en la gestión del personal, satisfacción laboral, compromiso organizacional, competencia del capital humano y sus efectos en el desempeño laboral. Situada dentro de la investigación no experimental de corte transversal y de alcance correlacional, conformada por 84 trabajadores, sus resultados indican que existe correlación directa entre satisfacción laboral y desempeño laboral ( $r = 5.61$  y  $p < .000$ ); lo mismo ocurre con el capital humano ( $r = 4.27$  y  $p < .000$ ), sin embargo, con el compromiso organizacional no demostró relación por los valores obtenidos ( $r = 5.61$  y  $p > .092$ ).

Al mismo tiempo, Twumasi (2020) realizó un estudio en el país de Ghana, con el objetivo de identificar la correlación entre la integración organizacional y con los efectos de compromiso laboral, empleó un diseño no experimental de dos fases para recopilar datos cuantitativos, conformada por una total de 472 empleados, sus resultados indican que existe correlación entre integración organizacional y compromiso afectivo ( $r = .344$ ;  $p < .001$ ), integración organizacional y satisfacción laboral ( $r = .288$ ;  $p < .001$ ), organizacional integración y compromiso laboral ( $r = .327$ ,  $p < .001$ ), engagement y compromiso afectivo ( $r = .291$ ,  $p < .001$ ), satisfacción laboral y compromiso afectivo ( $r = .234$ ;  $p < .001$ ) y la satisfacción y el compromiso laboral ( $r = 0.386$ ,  $p < .001$ ) fueron significativos y positivos.

En la misma línea, Inegbedion et al., (2020) investigó en Nigeria en ocho organizaciones multinacionales, con el objetivo de identificar la relación entre la percepción de los empleados sobre el equilibrio de la carga laboral y la satisfacción laboral, estudio no experimental de corte transversal, en la que participaron 764 empleados, concluye que existe relación positiva entre la percepción de la carga de trabajo de los empleados y la satisfacción laboral ( $p < .001$ ,  $\rho = .641$ ), es decir, cuando los trabajadores llegan a percibir sobre el trabajo que desarrollan es de manera justa expresan satisfacción laboral.

De igual forma, Noboa et al., (2018) realizaron un trabajo investigativo en Ecuador, con el objetivo de correlacionar entre la vinculación de clima organizacional y la satisfacción laboral, conformada por 250 trabajadores, para la recolección de datos llegó a emplear el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral, sus resultados muestran que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseco ( $p < .05$ ,  $r = .82$ ), y también con la satisfacción extrínseca ( $p < .05$ ,  $r = .65$ ), es decir, cuando los trabajadores muestran mayor interés en llegar a organizarse con sus compañeros, demuestran una comunicación adecuada, lo cual contribuye a la satisfacción a nivel intrínseco y extrínseco.

Otro estudio realizado en México, por Guerrero et al., (2021) tuvo como finalidad determinar la correlación entre estilo de liderazgo laboral y la satisfacción, y como afecta en el compromiso organizacional, localizada dentro del método trasversal de

enfoque cuantitativo, participaron 386 personas, llegaron a concluir que existe correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional es positiva y significativa, es decir cuando los trabajadores están más comprometidos con su área de trabajo, con la institución y consigo mismo en lograr los objetivos muestran mayor satisfacción laboral, por otro lado, existe una relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral, sin embargo, la relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral es inversa, pero significativa.

Una vez descrito los trabajos previos, se hace pertinente desarrollar sobre la epistemología del enfoque de la teoría humanista de Abram Maslow, esta enfatizada en los objetivos básicos, por las apariciones de las necesidades que generalmente se basa en la satisfacción previa de otro, porque el ser humano siempre está insatisfecho, lo cual tiene la necesidad o el impulso, relacionado con el estado de satisfacción o insatisfacción de acuerdo a las necesidades obtenidas (Bueno, 2002). Porque, la persona es un ser activo durante las diferentes etapas de la vida, lo que le motiva es llegar a satisfacer las necesidades que están en función a un orden jerárquico (Estrada, 2018).

Desde la representación filosófica, durante casi 40 años, la motivación psicológica que incluye, la especificación de un sistema de categorías para las necesidades humanas básicas y una explicación para el predominio o la importancia, de necesidades particulares de cada de cada persona (Wanous y Zwany, 1977).

Sin embargo, el enfoque teórico que sustenta a la variable entusiasmo por el trabajo o compromiso laboral se conoce como un impulso enérgico, entusiasta y apasionado para lograr sus propósitos a nivel institucional o personal completamente involucrado y comprometido en la ejecución de sus tareas laborales (Kotzé y Nel, 2020; Marquina, 2013). Que con el paso de los días el individuo muestra un apego por la institución (Eslami y Gharakhan, 2012). Que involucra a una relación muy activa con el propósito de contribuir y velar por el bienestar y estabilidad de la organización (Porter, 1979). Porque se trabaja en base a los objetivos para tomar las decisiones más adecuadas para el desarrollo de la institución (Imamoglu et al., 2019). En la que se ha tomado la teoría de Maslow



(1991) sobre la motivación a través de las jerarquías de necesidades básicas, centrada en llevar una vida gratificante de acuerdo con el comportamiento que demuestra el individuo.

Entonces, la motivación es la existencia de un conjunto de necesidades humanas que sirven como fuerza motivadora del comportamiento en los entornos laborales, en la que Maslow organiza bajo las cinco categorías de necesidades humanas; las necesidades fisiológicas, que representan aquellos requisitos que son imprescindibles para la supervivencia física; necesidades de seguridad, abarcan el deseo de estar libre de peligro y ansiedad que surgen de sentimientos de inseguridad; necesidades de pertenencia, que contienen una variedad de deseos que van desde un sentido de afiliación, es decir, tener una familia, ser parte de una comunidad o asistir a un club, iglesias y afiliaciones laborales; necesidades de estima, representan el deseo de un individuo de tener sentimientos de confianza en sí mismo, en la que se incluye los deseos internos de fuerza, logros, independencia o factores externos como reputación, prestigio y reconocimiento; la necesidad de autorrealización, es donde encuentra la justificación o llegar a identificar el sentido de la vida a través de actividades realizadas (Seeley, 1992).

La clasificación de la satisfacción de las necesidades, determina el orden de las necesidades que motivarán el comportamiento del trabajador dentro del área laboral, ya que muchos problemas, están asociados a situaciones de compañerismo, la falta de apoyo de la familia, reconocimiento de institución o cualquiera de los otros requisitos emocionales y físicos que aceptamos como necesidades humanas, lo cual, repercute en el desenvolviendo dentro del área de trabajo, y genera deficiencias en el entusiasmo por el trabajo (Chiavenato, 2011). Los colaboradores son valiosos, pero dentro de ello se presentan cambios en el estado psicológico, que compromete con la continuidad dentro de la empresa (Allen y Meyer, 1996).

Por consiguiente, el entusiasmo por el trabajo, es un medio que contribuye para alcanzar resultados o los propósitos establecidos dentro de la organización (Alles, 2004). Que buscan proyectarse a través de los objetivos para llegar a decidir que

trabajos desarrollar para alcanzar el bienestar consigo mismo y con la institución, logrando promover la productividad por una serie de procesos de aprendizaje que se descubren durante el desarrollo del trabajo, lo cual permite a descubrir el motivo por lo que se desarrolla el trabajo, pasando a la posibilidad de convertirlo en la razón vital en desarrollo de su trabajo (Zafra, 2017). Esto conlleva a las reflexiones de asumir el trabajo con la actitud que demuestre actividad valiosa y constructiva, que pueda contribuir con un mayor nivel de entusiasmo en el área laboral (Fuentes, et al., 2018).

Salanova et al., (2005) menciona los tres componentes del entusiasmo por el trabajo; la primera logra ser el vigor, es la responsabilidad, energía, y la actitud mental que muestra en el trabajo; como segundo componente la dedicación, muestra mucho interés por el trabajo que desarrolla, por el sentimiento que muestra en el área laboral; y finalmente la absorción, es el nivel de concentración que demuestra, porque presenta mayor concentración e inclusive se le hace difícil desconectarse con el trabajo.

Sin embargo, la epistemología del modelo teórico Bifactorial, de Frederick Herzberg desarrolló este modelo motivacional del trabajador basadas en la jerarquía de necesidades de Maslow, que comprende de factores que determinan el mantenimiento de cada elemento que no son necesariamente parte de las tareas reales del trabajo, pero deben estar presentes a un nivel satisfactorio para que el trabajo pueda llegar a ocurrir o también se denominan factores de higiene, cuando están ausentes o inadecuados, insatisfechos, lo cual, no proporciona adecuadamente estos factores puede ser perjudicial para la productividad y puede provocar insatisfacción laboral (Milgram, 1999).

Desde el carácter filosófico, han pasado aproximadamente 70 años desde que se realizaron los estudios de Hawthorne informó, estos estudios iban contra la corriente del taylorismo, que proporcionó el fundamento para gestionar a los trabajadores como si fueran robots y posteriormente surgió la teoría de la motivación-higiene (a menudo denominada la teoría de dos factores de las actitudes laborales o simplemente, como teoría satisfactorio e insatisfactorio) ha

sido replicado tan a menudo que ahora es posible reconocer al empleado problemas de moral de los perfiles provocados dentro de la organización (Herzberg, 1974).

Entonces, la variable satisfacción laboral, es un conjunto de actitudes o comportamientos predispuestos por la persona hacia el entorno laboral (Sánchez y García, 2017). Que demuestran inclinación en las funciones laborales con el propósito de conseguir los objetivos a nivel personal e institucional (Porter, 1979). Por lo tanto, para lograr la satisfacción a nivel laboral es fundamental, los entornos familiares, el lugar de trabajo y sobre todo la sociedad (Bastardo, 2014). Para llegar a mejorar en el desenvolvimiento de las actividades laborales (Hendri, 2019).

En la que se ha llegado a tomar el modelo teórico Bifactorial, formulada por Frederick Herzberg quien realizó estudios sobre satisfacción laboral para decidir qué factores en el entorno de trabajo de un empleado ha causado satisfacción o insatisfacción, porque en el ambiente laboral en que se desenvuelve muestran ciertos elementos que conducen a actitudes positivas hacia el trabajo y otros conducen a actitudes negativas (Alshmemri et al., 2017).

Por consiguiente, los trabajadores a menudo se enfrentan al estrés y a situaciones emocionalmente exigentes en su trabajo, porque no contiene beneficios tales como suficientes recursos financieros y evaluación social, que, según los modelos motivacionales aumentar la satisfacción de los empleados, lo cual conlleva a que uno de los determinantes más importantes de la satisfacción que no es la evaluación estándar es la percepción subjetiva del trabajo (Mrhálek y Kajanová, 2018).

Está compuesta de dos dimensiones que son conocidas como factores intrínsecos e extrínsecos, la primera que es la satisfacción, son trabajadores que presentan una actitud positiva hacia tu trabajo y con la institución (Robbins y Coulter, 2010). Causadas por componentes extrínsecos a nivel de la empresa e intrínsecos que son propios del trabajador en relación a un conjunto de necesidades para el desenvolvimiento productivo en la ocupación que desempeña (Sabater et al., 2018).

En la que es muy fundamental las condiciones del trabajo, como: el salario, la seguridad, el entorno laboral, la infraestructura, política de la institución, que no presentan control de ello los empleados, pero llegan a estar satisfecho por lo que la organización les brinda, sin embargo, los aspectos propios de la persona son factores que generan satisfacción como la formación académica, el entorno familiar y social, la autoestima, edad, llegan a delimitar los intereses y aspiraciones del trabajador pero llega a evitar la insatisfacción (Hernández, et al., 2012). La insatisfacción, en donde los empleados muestran conductas negativas con el trabajo que desarrolla (Robbins y Coulter, 2010).

Por lo tanto, el entusiasmo laboral en la institución es un elemento fundamental que conduce la a satisfacción positiva o de manera negativa (Dias y Barbosa, 2018). Por lo que se requiere intervenir en las actividades más prácticos a nivel de recursos humanos (Cesário y Chambel, 2017). Porque se requiere conocer o identificar todas las expectativas que mantienen la persona a través de las capacidades o cualidades de llegó a demostrarlo (Chiang et al., 2010). Por el grado en que los empleados logran relacionarse con sus trabajos como parte de su vida, de modo que es un empleado que exhiba una alta competitividad (Cesário y Chambel, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo:

Se encuentra situada dentro de la investigación de tipo básica, porque se puso a prueba las teorías existentes en base a los resultados obtenidos, sin ninguna intención de llevar los resultados con fines prácticos (Muntané, 2010).

##### Diseño:

Fue de diseño no experimental-transversal, porque no se llegó a realizar la manipulación de las variables en estudio, en la que solo se analizó en un solo instante (Kerlinger y Lee, 2002).

De igual forma, es descriptivo-correlacional, debido a que solo se pretendió conocer las características de los sujetos en estudio y también se llegó a asociar las variables (entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral) y sus dimensiones (Campbell y Stanley, 1995).

#### 3.2. Variables y Operacionalización

**Variable 1:** Entusiasmo por el trabajo

**Definición conceptual:** Es la responsabilidad con el entorno laboral, caracterizada por la participación, la energía y la eficiencia dentro del ámbito de trabajo, en el que muestra mayor importancia y disponibilidad en llegar a ser participe en el desarrollo de las actividades laborales (Flores, et al., 2015).

**Definición operacional:** Puntajes obtenidos de la escala entusiasmo por el trabajo, adaptada a la realidad peruana, se trata de una escala Likert que contiene de 7 alternativas (Nunca= 0; pocas veces al año o menos= 1; una vez al mes o menos= 2; algunas veces al mes = 3; una vez por semana = 4; varias veces por semana = 5; diariamente = 6).

**Dimensiones:** Está formada por tres; a) Vigor se encuentra las siguientes indicadores, muestran niveles elevado de energía y firmeza mental en el trabajo; b) Dedicación, comprende los siguientes indicadores, implicancia y entusiasmo con el trabajo, orgulloso de pertenecer a la institución organizacional; c) Absorción,

compuesta por los indicadores, Concentración muy alta, dificultad de abandonar el trabajo, llegar a olvidarse del tiempo que encuentra en el trabajo y la escala de medición es ordinal.

**La escala de medición:** Es ordinal, porque es un medio que contribuye en la medición de la variable de acuerdo a las características del orden de datos.

**Variable 2:** Satisfacción laboral

**Definición conceptual:** Es un determinante significativo de la productividad del trabajo de un individuo en una empresa, y se relaciona con el estado mental y la condición de la salud y calidad de vida de un empleado, que afecta de forma directa al estado emocional de manera positiva o negativo que se desprende de la vida laboral y la evaluación del trabajo (Abrajan et al., 2009).

**Definición operacional:** Se tomó en cuenta los puntajes obtenidos de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, específicamente la adaptación al contexto peruano por Arias et al., (2017). La escala es de tipo Likert con 7 opciones de respuestas (1= Muy insatisfecho; 2=insatisfecho; 3= Moderadamente insatisfecho; 4= Ni satisfecho ni insatisfecho; 5= Modernamente satisfecho; 6= Satisfecho; 7= Muy satisfecho).

**Dimensiones:** Lo llegan a conformar 2 factores, la primera son los factores intrínsecos que está formada por los indicadores como la motivación, desarrollo personal y las relaciones interpersonales; la segunda logra ser los factores extrínsecos que lo conforman los siguientes indicadores, el ambiente laboral y el salario que percibe.

**La escala de medición:** Es ordinal, porque se llega a ordenar de acuerdo al orden relativo las diferentes características evaluadas.

### 3.3. Población, muestra, muestro, unidad de análisis

#### Población

También es conocida como universo poblacional, que es un conjunto de sujetos que cumplen con ciertas características específicas que concuerdan con ciertos criterios de inclusión y exclusión (Hernández y Mendoza, 2018). Por consiguiente, la población estará conformada 180 obreros varones (Fuente: Oficina de administración de la empresa minera).

De igual forma, no se llegó a considerar los criterios de exclusión, porque lo conforman toda la población que oscila entre las edades de 20 a 60 años que presentan experiencia a nivel de trabajo de 8 meses como mínimo.

Por otro lado, no se llegó a trabajar con la muestra, porque se tuvo el acceso a toda la población, por lo que se realizó el muestreo de tipo censal, ya que se empleó en toda la población como unidad de análisis (López y Fachelli, 2015).

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

Rango de edad	Sexo	N	%
20 a 25 años		36	20,0
26 a 45 años	Masculino	126	70,0
46 a 60 años	(Varones)	18	10,0
Total		180	100,0

Nota: N= Población; %= porcentaje

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se llegó a emplear la técnica de la encuesta, que es un procedimiento científico que permite la obtención de información a través de un método que admite elaborar los datos de modo rápido, para explorar y describir las características de la muestra representativa del estudio (Valderrama, 2015).

#### Ficha técnica del instrumento entusiasmo por el trabajo

Nombre Original : Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Autor	: Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro, y Grau (2000)
Procedencia	: Holanda
Adaptación peruana	: Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M. (2015)
Forma de aplicación	: Individual y grupal
Tiempo de duración	: 10 a 15 minutos
Compuesta	: Por 15 ítems
Dimensiones	: Vigor, dedicación y absorción
Población	: A partir de 24 a 69 años de edad
Objetivo	: Identificar la capacidad del individuo en la adaptación al entorno laboral

### **Reseña histórica**

Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro, y Grau (2000) desarrollaron un instrumento dirigido al área organizacional de nombre original Utrecht Work Engagement Scale (UWES), posterior a ello se llegaron adaptar a diferentes países y en distintas instituciones de diferentes rubros, que tiene como propósito llegar a identificar el nivel de implicancia con el entorno laboral.

### **Consigna de aplicación**

Se procede con la sumatoria de cada ítem de acuerdo a la muestra, para seguidamente clasificarlas de acuerdo a las variables y las dimensiones y los ítems que le corresponde y seguidamente se llegó a categorizar de acuerdo a los percentiles o categoría de respuesta establecida por Flores et al., (2015).

### **Propiedades psicométricas originales**

De acuerdo con Salanova, et al., (2000) desarrolló la fiabilidad de consistencia interna a través del coeficiente de alfa de cronbach, en la que obtuvo los siguientes resultados de acuerdo a las dimensiones del instrumento (vigor= .77; Dedicación= .89; y Absorción= .73).



### **Propiedades psicométricas peruanas**

Para, Flores et al. (2015) realizó la fiabilidad en una muestra de 145 personas de ambos sexos, en la que obtuvo valores en los factores; vigor ( $\alpha = .79$ ), dedicación ( $\alpha = .82$ ) y absorción ( $\alpha = .79$ ) estos valores demuestran que la fiabilidad oscila entre media y alta.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

De acuerdo al análisis de la consistencia interna fue desarrollado en 180 obreros, a través del coeficiente Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) y Omega de Mc Donald ( $\omega$ ) los valores oscilan entre 0.630 a 0.808, como en la escala total y sus dimensiones, considerándose fiabilidad intermedia (Morales, 2007; Ventura y Caycho, 2017).

### **Ficha técnica del instrumento satisfacción laboral**

Nombre Original	: Escala de satisfacción laboral
Autor	: Warr, Cook y Wall (1979)
Procedencia	: Reino Unido
Adaptación peruana	: Arias, Rivera y Ceballos (2017)
Forma de aplicación	: individual y grupal
Compuesta	: Por 15 preguntas
Dimensiones	: 2 (factores intrínsecos y extrínsecos)
Población	: 22 a 55 años de edad
Objetivo	: Conocer el estado emocional positivo o placentero producto de las experiencias laborales.

### **Reseña histórica**

El instrumento fue realizado por Warr, Cook y Wall en el año 1979, con el nombre de Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being (Escala para la medición de algunas modalidades laborales y aspectos del bienestar psicológico), posteriormente se llegaron a adaptar a distintos idiomas e instituciones organizacionales de diferentes rubros.

### **Consigna de aplicación**

Se llega a proceder con las respectivas sumatorias de los 15 ítems, de acuerdo a las variables y las dimensiones una vez obtenida la sumatoria total se llega a categorizar de acuerdo a los percentiles establecidas por los autores Arias et al., (2017).

### **Propiedades psicométricas originales**

Los valores obtenidos por Warr et al., (1979) oscilan entre 0.75 a 0.88 estos resultados expuestos fueron realizadas mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, es decir que la fiabilidad se encuentra entre media y alta.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Para, Arias et al. (2017) la fiabilidad de consistencia interna fue realizado en una muestra de 454 trabajadores de la ciudad de Arequipa, que cuenta con una fiabilidad alta ( $\alpha = .945$ ) mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach y la correlación son superiores a .589 y presentó un KMO de .956.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

La fiabilidad de la consistencia interna fue realizada en 180 obreros, a través del coeficiente Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) y Omega de Mc Donald ( $\omega$ ) los valores conseguidos están dentro de 0.832 a 0.908, como en la escala total y sus dimensiones, considerándose fiabilidad que la fiabilidad oscila entre intermedia y alta (Morales, 2007; Ventura y Caycho, 2017).

## **3.5. Procedimientos**

Se procedió a realizar la solicitud a la autoridad responsable de la Escuela de Psicología, la cual emitió las cartas de permiso de autoría del instrumento. Posterior a ello, se llegó a realizar la selección de los instrumentos y llegar a enviar las solicitudes para las autorizaciones de los autores, de igual forma, se llegó alcanzar la solicitud a la empresa minera en estudio y en coordinación con el gerente se procedió a la aplicación de los instrumentos de forma presencial, que en ello se logró incluir el consentimiento informado, una vez ya culminada la recolección de los datos se llegó a proceder a vaciar al programa SPSS-25, con el propósito de conseguir las tablas resultados descriptivos, inferencias, comparativos y sus

respectivas interpretaciones, prosiguiendo con las discusiones, conclusiones y las recomendaciones.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Una vez ya encuestado a la muestra representativa los respectivos instrumentos empleados, se procedió a realizar los estadísticos de media, mediana, moda, desviación estándar y las tablas descriptivas de las variables y sus dimensiones. En cuanto, a la estadística inferencial se llegó a realizar los análisis de prueba de normalidad concerniente a las variables y sus respectivas dimensiones, se identificó que el estudio presentó distribución no paramétrica, por consiguiente, se llegó a aplicar la prueba de coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar las correlaciones entre entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral y también las pruebas comparativas de H de Kruskal Wallis, para comparar en más de dos grupos (Berlanga y Rubio, 2012).

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante el procedimiento de la ejecución del estudio, se llegó a tomar en consideración las normas establecidos por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) sostiene que la ética es un regulador de lineamientos que se debe de cumplir para no llegar a perjudicar a quienes forman parte de la investigación, considerándose a que la participación sea voluntaria, se salvaguardará el anonimato y la integridad de cada participante, se informó sobre el objetivo del estudio y se tomó en cuenta las normas APA.

Al mismo tiempo, se ha considerado lo propuesto por Helsinki correspondiente a la Asociación Médica Mundial (1964) sobre los principios bioéticos como: El derecho, en la que se llegó a respetar las decisiones de los participantes; se consideró el consentimiento informado que otorga la conformidad de participar en el estudio en donde el participante mantuvo la libertad de elegir si desea participar.

De igual forma, se tomó en cuenta los principios generales de código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo, específicamente el artículo 3, sobre los siguientes principios; La autonomía, la participación de las personas fue de

manera voluntaria; Beneficencia, se llegó a procurar el bienestar de los participantes salvaguardando la identidad de recolección de datos; Competencia científica, se ha llegado a cumplir por los principios establecidos por APA (American Psychological Association) y los reglamentos establecidos por la UCV; Integridad humana, se proporcionó la finalidad del estudio para garantizar su bienestar y mantenerle informado; Justicia, el trato fue de igualdad sin llegar a excluirlos de la población investigada; Libertad, la investigación fue desarrollada sin intereses económicos, políticos o de cualquier otro tipo; No mal eficiencia, se respetó la integridad psicológica y física; Probidad, se llegó a actuar con honestidad sin llegar a modificar los resultados; Respeto de la propiedad intelectual, se realizó las citas y referencias de acuerdo a la información extraída; Responsabilidad, llegamos a asumir los perjuicios o cualquier acto que amerite de nuestra intervención; Transparencia, lo expuesto dentro del trabajo investigativo se puede llegar a divulgar, porque se llegó a cumplir los criterios que establece una investigación y finalmente Precaución, se tomó en cuenta las medidas que requiere el estudio para evitar futuros conflictos.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Análisis de normalidad de las variables*

<b>Variables</b>	<b>S-W</b>	<b>p</b>
<b>Entusiasmo por el trabajo</b>	.935	<b>.000</b>
Vigor	.958	<b>.000</b>
Dedicación	.945	<b>.000</b>
Absorción	.911	<b>.000</b>
<b>Satisfacción laboral</b>	.919	<b>.000</b>
Factores intrínsecos	.941	<b>.000</b>
Factores extrínsecos	.929	<b>.000</b>

*Nota:* S-W= Shapiro Wilk; p= valor de probabilidad

De acuerdo a la tabla 2, acerca de la prueba de normalidad, a través de la prueba de Shapiro Wilk, en donde, la mayor potencia logra verificar si los datos de muestra logran ajustarse a una distribución normal (Flores et al., 2019). Entonces, los datos demuestran que no presentan distribución normal, porque la significancia estadística de  $p = .000$ , lo cual es menor a 0.05, por ello se llegó a emplear el estadístico  $R_s$  de Spearman para las correlaciones y la prueba de H de Kruskal Wallis para las comparaciones más de dos grupos (Berlanga y Rubio, 2012).

**Tabla 3**

*Correlación entre entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral*

		<b>Satisfacción laboral</b>
Entusiasmo por el trabajo	rs	.424**
	p	.000
	r <sup>2</sup>	.180
	n	180

*Nota:*  $R_s$ = Spearman; p= Significancia; r<sup>2</sup>= Tamaño de efecto; n= Muestra

En la tabla 3, se demuestra que el entusiasmo por el trabajo mantiene correlación moderada con la satisfacción laboral de acuerdo a los valores mencionados por (García et al., 2019). Esto indica, mientras progresivamente incrementa el

entusiasmo por el trabajo la satisfacción laboral será mayor. Y con un tamaño de efecto mediano de .180 (Cohen, 1988).

**Tabla 4**

*Correlación entre entusiasmo por el trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral*

		FI	FE
Entusiasmo por el trabajo	rs	.429**	.332**
	p	.000	.000
	r <sup>2</sup>	.184	.110
	n	180	180

*Nota:* FI= Factores intrínsecos; FE= Factores extrínsecos; Rs= Spearman; p= Significancia; r<sup>2</sup>= Tamaño de efecto; n= Muestra

En la tabla 4, el entusiasmo por el trabajo mantiene correlación directa y moderada con factores intrínsecos y extrínsecos (García et al., 2019). Esto significa, cuando los trabajadores muestran niveles elevados de entusiasmo por el trabajo, progresivamente incrementa la satisfacción intrínseca y extrínseca. Y con un tamaño de efecto mediano de .180 y .110 (Cohen, 1988).

**Tabla 5**

*Correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de entusiasmo por el trabajo*

		VI	DE	AB
Satisfacción laboral	rs	.293**	.232**	.374**
	p	.000	.002	.000
	r <sup>2</sup>	.086	.054	.140
	n	180	180	180

*Nota:* VI= Vigor; DE= Dedicación; AB= Absorción; Rs= Spearman; p= Significancia; r<sup>2</sup>= Tamaño de efecto; n= Muestra

En la tabla 5, se evidencia que la satisfacción laboral mantiene correlación directa y moderada con el vigor, dedicación y absorción (García et al., 2019). Esto quiere decir, cuando los trabajadores muestran niveles elevados de satisfacción laboral, progresivamente incrementa el desempeño en el área de trabajo en la que se

desempeña. Y con un tamaño de efecto pequeño de .086 y .054, mediano de 140 (Cohen, 1988).

**Tabla 6**

*Diferencia de la variable entusiasmo por el trabajo según la edad*

Variable	Rangos de edad	Rango de promedio	H de Kruskal Wallis	p
Entusiasmo por el trabajo	20 - 25	88.00	7.452	.024
	27 - 45	92.29		
	46 - 60	83.00		
Vigor	20 - 25	86.50	3.788	.050
	27 - 45	93.29		
	46 - 60	79.00		
Dedicación	20 - 25	89.00	4.310	.016
	27 - 45	92.57		
	46 - 60	79.00		
Absorción	20 - 25	88.76	3.682	.049
	27 - 45	90.85		
	46 - 60	68.28		

*Nota:* p= Significancia

En la tabla 6, se realizó la prueba no paramétrica H de Kruskal Wallis, para llegar a comparar en más de dos grupos (Berlanga y Rubio, 2012). En la que se observa que  $p < .024$ , en el entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones, lo cual hace referencia que existen diferencias significativas según la edad.

**Tabla 7***Diferencia de la variable satisfacción laboral según la edad*

Variable	Rangos de edad	Rango de promedio	H de Kruskal Wallis	p
Satisfacción laboral	20 - 25	63.88	12.181	.002
	27 - 45	98.19		
	46 - 60	89.89		
Factores intrínsecos	20 - 25	62.74	14.010	.001
	27 - 45	99.19		
	46 - 60	85.22		
Factores extrínsecos	20 - 25	67.14	9.210	.010
	27 - 45	96.07		
	46 - 60	98.25		

*Nota:* p= Significancia

En la tabla 7, se realizó la prueba no paramétrica H de Kruskal Wallis, para llegar a comparar en más de dos grupos (Berlanga y Rubio, 2012). En la que se demuestra  $p < .05$ , en la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, lo cual indica, que existe diferencias significativas de acuerdo a la edad.

**Análisis descriptivo****Tabla 8***Descripción del nivel de entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
<b>Entusiasmo por el trabajo</b>	0	0.0	5	2.8	175	97.2
Vigor	0	0.0	27	15.0	153	85.0
Dedicación	0	0.0	17	9.4	163	90.6
Absorción	0	0.0	22	12.2	158	87.8

*Nota:* F= Frecuencia; %= Porcentaje

De acuerdo a la tabla 8, se demuestra en el entusiasmo por el trabajo el 97.2%(175) alto; 2.8%(5) medio y ningún colaborador en el bajo. De igual forma, en las



dimensiones; Vigor 85.0%(153) alto; 15.0%(27) y en el nivel bajo ninguno. Dedicación, 90.6%(163) alto; 9.4%(17) medio y finalmente, en la Absorción 87.8(158) alto, respectivamente.

**Tabla 9**

*Descripción del nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones*

	<b>Bajo</b>		<b>Medio</b>		<b>Alto</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Satisfacción laboral	0	0.0	11	6.1	169	93.9
Factores intrínsecos	1	0.6	16	8.9	163	90.6
Factores extrínsecos	0	0.0	12	6.7	168	93.3

*Nota:* F= Frecuencia; %= Porcentaje

En la tabla 9, se observa sobre la satisfacción laboral el 93.9%(169) alto; 6.1%(11) medio, y en las dimensiones, factores intrínsecos 90.6%(163) alto; 8.9%(16); 0.6%(1) bajo, y en los factores extrínsecos 93.3%(168) alto; 6.7%(12) medio.

## V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo al llegar a conocer la relación entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa minera en el Distrito de Ananea, Puno 2021, queda conformado correlación directa y moderada entre ambas variables por la significancia ( $p < .000$ ) y el coeficiente ( $r_s = .424$ ). Es decir, cuando los obreros demuestran niveles elevados de entusiasmo con el área laboral, la satisfacción con el trabajo que desempeña logra incrementar progresivamente. El resultado expuesto muestra semejanza con el estudio de Quispe y Paucar (2019) afirmando que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional ( $p < .05$ ;  $r = .061$ ). Lo cual, demuestra que el entusiasmo laboral que mantiene a la persona es un factor determinante en las variaciones conductuales relacionados con la satisfacción a nivel laboral. Entonces, el entusiasmo por el trabajo es un componente fundamental dentro de una institución organizacional, porque se demuestra el nivel con la que está involucrado la persona encarda en distintas áreas laborales, demostrando la ética laboral que promueve el crecimiento de la empresa y con sigo mismo para así llegar a mantenerse satisfecho con la organización institucional (Marquina, 2013). Que con el paso del tiempo el entusiasmo con el ambiente laboral, se ha concentrado sobre el apego afectivo de los individuos a la organización, aunque tiene una serie de facetas que influyen en los resultados organizacionales como lo indica la teoría de Meyer y Allen que propusieron tres componentes del compromiso a nivel afectivo (querer permanecer en una organización como resultado de la identificación y participación en el con la institución organización); normativo (sentir una moral obligación de permanecer en la organización) y la continuidad (quedarse porque es demasiado costoso salir) puede desarrollarse a partir de la forma en que se encuentre la persona (Eslami y Gharakhan, 2012).

Correspondiente a los objetivos específicos, la primera queda comprobada que la variable entusiasmo por el trabajo se relaciona de manera directa con factores intrínsecos ( $p < .000$ ;  $R_s = .429$ ) y extrínsecos ( $p < .000$ ;  $r_s = .332$ ) que logran ser las dimensiones de la segunda variable. Lo descrito hace referencia, cuando los obreros muestran niveles elevados de compromiso o entusiasmo con el área laboral, de manera gradual llegan a incrementar la satisfacción intrínseca e

extrínseca. El resultado descrito, muestra semejanza con el trabajo investigativo de Noboa et al., (2018) quienes demostraron que, a mayor clima laboral, gradualmente progresa la satisfacción a nivel intrínseco ( $p < .05$ ,  $r = .82$ ), y extrínseco ( $p < .05$ ,  $r = .65$ ), entonces, el bienestar laboral genera estabilidad a nivel personal y con la institución u organización, porque el entusiasmo por el trabajo es la responsabilidad que representa algo más allá de la mera lealtad con la institución, que implica una relación activa con la organización de tal manera que las personas estén dispuestas a dar algo de sí mismos con el fin de contribuir a la organización y velar por el bienestar, porque llega a inferir no solo de las expresiones de las creencias y opiniones de un individuo, sino también de sus acciones que conlleva a la satisfacción o insatisfacción por las decisiones realizadas (Porter, 1979). Entonces, el entusiasmo a nivel laboral es crucial para las organizaciones, ya que las instituciones organizacionales comprenden los motivos de los empleados y los empleados para trabajar en base a los objetivos establecidos que son decisivas para el éxito organizacional (Imamoglu et al., 2019). Como lo menciona la teoría de Allen y Meyer (1996) en el entusiasmo con el área laboral el empleado puede llegar a tomar la forma de actuar dentro de la organización, porque llega a tomar diferentes formas, y muestra cambios en el estado psicológico o la mentalidad, que aumenta la probabilidad de que un empleado mantenga la membresía en una organización en la que emplea las etiquetas compromiso afectivo (deseo de permanecer); compromiso de continuidad (costo percibido de irse), y el compromiso normativo (obligación percibida de permanecer), para diferenciar entre compromisos caracterizados por diferentes mentalidades y argumentó que los empleados pueden experimentar diversas combinaciones de las tres mentalidades simultáneamente.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, se afirma que la variable satisfacción laboral mantiene correlación directa con las dimensiones del entusiasmo por el trabajo: vigor ( $p < .05$ ;  $R_s = .293$ ), dedicación ( $p < .05$ ;  $r_s = .232$ ) y absorción ( $p < .05$ ;  $r_s = .374$ ). Esta asociación indica cuando los obreros muestran niveles elevados de satisfacción a nivel laboral, de manera progresiva llega a crecer dentro de su área laboral por la dedicación y el desempeño que demuestra en trabajo. Este resultado descrito demuestra semejanza con el estudio desarrollado

por Inegbedion et al., (2020) menciona que la percepción de carga de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral, por los valores obtenidos de significancia ( $p < .001$ ) y el coeficiente de (Rho= .641). De igual forma, ocurre con el estudio de Twumasi (2020) indicando que, a mayor integración o compromiso con la institución organizacional, la satisfacción laboral progresivamente llegará a agrandarse ( $p < .001$ ;  $r = .344$ ). Por lo tanto, la satisfacción laboral es un indicador de ver la forma de la calidad el desempeño y el desarrollo a nivel institucional, al conocer las diferentes necesidades logran influir en el desenvolvimiento a nivel laboral y es una de las prioridades dentro de las instituciones, para ofrecer a los trabajadores elementos que aporten en lograr la satisfacción en las funciones a la que están a cargo, demostrando una actitud de producción y el bienestar personal u institucional (García et al., 2007). Entonces, la satisfacción enfatiza a entornos de tareas específicas donde el empleado realiza sus funciones, que con el tiempo debe ser más estable la satisfacción laboral, aunque los acontecimientos del día a día en el lugar de trabajo puede afectar en el nivel de satisfacción laboral de un empleado, por los eventos transitorios o acontecimientos que pueda ocurrir dentro de la organización (Porter, 1979). En donde, el trabajo es un aspecto esencial que permite al ser humano generar no solo dinero, sino también presenta implicaciones psicológicas, por los cambios que su ocurre a nivel familiar, en lugar de trabajo y el rol de la sociedad que son fundamentales en el desenvolvimiento del trabajo para manifestar conductas de satisfacción (Bastardo, 2014).

Sin embargo, en el tercer objetivo específico, queda confirmada que los obreros muestran diferencias en el entusiasmo por el trabajo de acuerdo a la edad, por obtener un valor  $p < .05$ . Es decir, que la edad es un aspecto fundamental dentro del área laboral porque llega a variar a nivel de entusiasmo a nivel laboral, la dedicación y el desempeño en el área de trabajo en la que desempeña. Por la combinación de actitud, percepción y comportamiento existente en la organización, que es una buena fortaleza cuando se combina de acuerdo con los objetivos de la organización, por la mejora de la capacidad de las personas para interactuar con su entorno de trabajo a través de la experiencia o permanencia en el puesto, que es un mejor proceso de evaluación de la gestión administrativa de los empleados y en la toma de las decisiones (Hendri, 2019). Lo cual, cada vez es más desafiante y

complejo el lugar de trabajo, por la importancia de la eficacia humana y la gestión de recursos para el desempeño individual y posteriormente para el éxito organizacional, y han sugerido que las organizaciones pueden promover prácticas de recursos humanos orientadas al compromiso para alcanzar las metas organizacionales (Cesário y Chambel, 2017).

Respecto al cuarto objetivo específico, se comprueba que existe diferencias en la satisfacción laboral de acuerdo a la edad, por obtener un valor  $p < .05$ . Es decir, la edad es determinante para llegar a cumplir con las expectativas del entorno laboral y suplir las necesidades a nivel personal y laboral, para estar satisfecho con el trabajo que realiza. Entonces, hay una variedad de procedimientos para llegar a estimar el nivel de satisfacción a través de diferentes capacidades o cualidades que presente la persona de acuerdo con la naturaleza del trabajo y la experiencia que mantiene en ella, con el propósito de alcanzar los recursos necesarios para mantenerse satisfecho con lo que desarrolla sobre todo por la experiencia que muestra con el trabajo (Chiang et al., 2010).

De acuerdo al quinto objetivo específico, se demuestra que el nivel predomina en el entusiasmo por el trabajo, seguida por medio 2.8% y en el nivel bajo no se encuentra ningún trabajador. Sin embargo, en las dimensiones predominan los niveles altos: Vigor 85.0%; dedicación 90.6% y absorción 87.8%. El resultado expuesto no demuestra semejanza con el trabajo investigativo de Quispe y Paucar (2019) menciona que el 70.2% no muestran entusiasmo por el trabajo, la principal causa es la baja remuneración y la falta de oportunidades de ascender de cargo. Entonces, el entusiasmo por el trabajo es el mejor predictor del desempeño de los empleados, cuanto mayor sea el compromiso de un colaborador, lo más probable que él o ella brinde excelentes resultados en el trabajo y pueden potencialmente traducir en un individuo valioso a nivel de desempeño y efectividad organizacional, llegando a involucrar y comprometer a los trabajadores, en la cual, la empresa debe invertir en sus prácticas de recursos humanos y en medición continua de sus impactos tanto en el desempeño individual y en los resultados de la empresa (Cesário y Chambel, 2017).

Finalmente, en el sexto objetivo específico, queda confirmada que predomina el nivel de satisfacción laboral alto con el 93.9%, seguida por la satisfacción intermedia 6.10% y en el nivel bajo no se encuentra ningún obrero o trabajador. Respecto a las dimensiones predominan los niveles altos de factores intrínsecos de 90.6% y los factores extrínsecos 93.3%. Este resultado no muestra similitud con el trabajo investigativo de Quispe y Paucar (2019) afirmando que el 48.3% muestran insatisfacción laboral. Entonces, estas deficiencias que presentan los trabajadores puedan ser causadas por las consecuencias de uno mismo por los actos que realiza, es importante resaltar que no siempre el motivo de la rotación está relacionado con la organización, hay razones personales como cambio de trabajo del cónyuge, el deseo de dedicarse a la familia o dedicarse a otra actividad, otros llegan a cuestionar sus carreras, entre otros aspectos que conlleva a presentar deficiencias a nivel de trabajo y procede con las conductas de insatisfacción, porque ya no presentan un compromiso y la satisfacción en el trabajo que conduce a la inestabilidad (Dias y Barbosa, 2018).

En cuanto al desarrollo de la validez interna, el presente trabajo se realizó a través de las propiedades psicométricas, en donde se llegó a recopilar los datos de la muestra representativa logrando conseguir la validez y fiabilidad de los instrumentos empleados de ambas variables sus resultados son aceptables. Sin embargo, en el desarrollo de la validez externa, se limita la generalización los resultados ya que la población no es significativa; también se hace necesario a través de los resultados conseguidos puedan llegar a ser comparados con muestras de diversos contextos de estudio.

Dentro de las limitaciones durante el transcurso del estudio se presentó dificultades en las aplicaciones de los instrumentos, porque se realizó en la coyuntura actual de contexto de emergencia sanitaria que se vive en el país, lo cual, se priorizó viajar al lugar de estudio para la recolección de datos, con los protocolos de bioseguridad sugeridas por el Ministerio de salud, porque presentan deficiencias con el acceso a la internet para realizar a través del formulario virtual.

## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** La variable entusiasmo por el trabajo se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral, es decir, los obreros cuando demuestran mayor entusiasmo a nivel laboral, la satisfacción con la actividad laboral será mayor.

**SEGUNDA:** Existe correlación directa y significativa entre el entusiasmo por el trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral (expresados en los factores intrínsecos y extrínsecos), esto quiere decir, cuando los obreros mantienen mayor dedicación en su área laboral y con la empresa progresivamente incrementa la satisfacción intrínseca y extrínseca.

**TERCERA:** Existe correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de entusiasmo por el trabajo (expresados en vigor, dedicación y absorción), es decir, cuando los obreros, demuestran mayor satisfacción laboral, mantienen niveles elevados de concentración, dedicación y compromiso con la institución.

**CUARTA:** Existe diferencias significativas de acuerdo con el entusiasmo por el trabajo según la edad, esto quiere decir que los obreros de 26 a 45 años muestran mayor compromiso con el área laboral

**QUINTA:** Se comprobó que existen diferencias significativas en la satisfacción laboral y según la edad, esto indica que los obreros de 26 a 45 años muestran mayor satisfacción intrínseca y extrínseca.

**SEXTA:** Sobre los niveles de la variable entusiasmo por el trabajo predomina el nivel alto con el 97.2% que llega a ser 175 obreros, correspondiente a las dimensiones: vigor, dedicación y absorción muestran conformidad en desarrollo de su trabajo, porque llegaron a presentar niveles altos de mostrar dedicación con el trabajo en la que se desempeña.

**SÉPTIMA:** En la variable satisfacción laboral el 93.9% que representa a 169 trabajadores expresan conductas de satisfacción laboral de nivel alto. Lo mismo ocurre con las dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos demuestran estar satisfechos con el desarrollo de su trabajo, porque llegaron a presentar niveles altos de satisfacción intrínseca y extrínseca.



## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A la comunidad científica, al llegar a identificar las correlaciones, se sugiere establecer nuevas líneas de investigación relacionadas con los contextos socioeconómicos y familiares con el fin de brindar mayor información relevante para conocer si son aspectos que repercute en el desarrollo del trabajo.

**SEGUNDA:** Para las futuras investigaciones, promover estudios con variables sociodemográficas, para comprender mucho mejor sobre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral, de igual forma, con otras variables como: Motivación, habilidades laborales, calidad de vida laboral, competencias laborales.

**TERCERA:** A los gestores de la empresa realizar actividades de recompensa por el trabajo destacado y esto pueda influir en el compromiso con institución y con el área en la que trabaja, de igual forma, al área de recursos humano realizar talleres integradoras para mejorar las relaciones con los compañeros de trabajo y conocer las necesidades de los trabajadores, para favorecer al clima laboral en la que trabaja y a los jefes de área de trabajo, deben de llegar a escuchar las opiniones de los trabajadores, porque es un medio que permite generar un clima favorable

## REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Alshmemri, M., Shahwan, L., & Maude, P. (2017). Herzberg Two Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. [https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03\\_32120ljsj140517\\_12\\_16.pdf](https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf)
- Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias: Evolución de 360°*. (2ª ed.). Ediciones Granica S.A.
- Allen, N., & Meyer, J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Asociación Médica Mundial. (1964). *Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial*. <https://www.icf.uab.cat/assets/pdf/activitats/asclin/helsinki.pdf>
- Auraujo, P., Caballero, E., & Jarama, R. (2017). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016. *Revista valor agregado*, 4(1), 87-100. <https://doi.org/10.17162/riva.v4i1.1275>

- Bastardo, N. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Strategos*, 6(12), 5-18. <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Berlanga, V., & Rubio, R. (2012). Clasificación de pruebas no paramétricas: Cómo aplicarlas en SPSS. *Revista de innovación y recerca en Educació*n, 5(2), 101-113. <https://core.ac.uk/download/pdf/39101714.pdf>
- Bueno, M. (2002). Las teorías de la motivación humana y su contribución para la empresa humanizada: Un tributo a Abraham Maslow. *Revista del Centro Catalán de Educación Superior*, 4 (6), 1-25.
- Cáceres, N., Mercado, J., & Cuba, E. (2018). Correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de créditos del territorio uno de compartamos financiera, arequipa-2017. *Revista científica de investigación andina*, 18(1), 162-175. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/596/523>
- Canales, M. (2006). *Metodología de investigación social*. (1ª ed.). LOM Ediciones.
- Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (Ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294–306. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-01372014000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000200004)
- Campbell, D., & Stanley, J. (1995). *Diseños experimentales y cuasi-experimentales*. (7ª ed.). Amorrortu Ediciones S.A.
- Chiang, M., Gómez, N., & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers.: A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v33n57/0120-4645-cuadm-33-57-00048.pdf>

- Chiang, M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de Retail. *Theoria*, 19(2), 21-36. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29918523003.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (2ª ed.). Mc Graw-Hill.
- Cesário, F., & Chambel, M. (2017). Vincular el compromiso organizacional y el compromiso laboral con el desempeño de los empleados. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Science*. (2a ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Dias, C., & Barbosa, L. (2018). Compromiso organizacional, satisfacción laboral y sus posibles influencias en la intención de rotación. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/REGE-12-2017-008/full/html>
- Eslami, J., & Gharakhan, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.679.6952&rep=rep1&type=pdf>
- Estrada, L. (2018). *Teorías y métodos-humanismos*. (1ª ed.). ILUMNO
- García, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n3/2448-9190-ram-66-03-354.pdf>

- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56.  
<https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Ferrando, P., & Anguiano, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.  
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- Flores, P., Muñoz, L., & Sánchez, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*, 1(21), 4-11.  
[http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/11192/1/per\\_n21\\_v1\\_05.pdf](http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/11192/1/per_n21_v1_05.pdf)
- Fuentes, E., García-Barragón, L., Navarro-Contreras, G., López, J. (2018). Experiencia sobre significado del trabajo, desgaste y entusiasmo en profesores Universitarios. *Uaricha*, 15(36), 12-27.  
<http://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/219/183>
- García, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66 (3), 354-360.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n3/2448-9190-ram-66-03-354.pdf>
- García, M., Luján, M., & Martínez, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 15(2), 63-72.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>

- Guardia, K. (2 de setiembre de 2019). Minería peruana requerirá 46,000 trabajadores en diez años por falta de jóvenes y jubilación de operarios. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/mineria-peruana-requerira-46000-trabajadores-en-diez-anos-por-falta-de-jovenes-y-jubilacion-de-operarios-noticia/?ref=gesr>
- Guerrero, M. A., Manosalvas, C., Salvador, C.R., Carhuancho, I., Maino, A., & Silva, D. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234-265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206. [https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44791/1/The\\_impact\\_of\\_organizational\\_commitment\\_on\\_job\\_performance.pdf](https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44791/1/The_impact_of_organizational_commitment_on_job_performance.pdf)
- Hernández, M., Hernández, A., Nava, G., Pérez, M., Hernández, M., Matus, R., & Balseiro, C. (2012). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería universitaria*, 9(9), 7-15. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(74\)90007-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(74)90007-2)
- Imamoglu, S., Iversit, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Ciencias de la Computación*, 158, 889-906. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>

- Kotzé, M., & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 1-7.  
<https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.01.009>
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de investigación social cuantitativa*. (1ª ed.). Ediciones UAB
- Marquina, C. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 6(1), 32-42.  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/998/pdf](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/998/pdf)
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. (3ª ed.). Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Mamani, O. W. (2019). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la región Puno. *Revista de investigación de la escuela de pos-grado UNA*, 8(3), 1187-1194.  
<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/1073/265>
- Milgram, L. (1999). A cross-sectional test of need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(1), 78-97.  
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(77\)90019-8](https://doi.org/10.1016/0030-5073(77)90019-8)
- Morales, P. (2007). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales: La fiabilidad de los test y escalas*. <https://matcris5.files.wordpress.com/2014/04/fiabilidadtests-y-escalas-morales-2007.pdf>

- Mrhálek, T., & Kajanová, A. (2018). Work satisfaction and mental pressure of social workers and workers in social services. *Kontakt*, 20(2), 166-170. <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2017.10.001>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Liver Research Unit*, 33(3), 221-227.
- Muñiz, J. (2010). Las teorías de los tests: Teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 57-66. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1796.pdf>
- Noboa, J., Barrera, G., & Torres, D. (2018). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista científica Eco-ciencia*, 6(1), 1-24. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
- Organización Internacional de Trabajo-OIT. (13 de febrero de 2019). *El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_670577/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional de Trabajo-OIT. (15 de febrero de 2019). *América Latina y el Caribe en deuda con la calidad del empleo*. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_671577/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_671577/lang--es/index.htm)
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 10(20), 1-20. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>



- Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Quispe, R., & Paucar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ª ed.). Pearson.
- Sabater, C., Armas, D., & Cabezas, P. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 32(2), 397-405. <https://doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: Una nueva perspectiva. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 16(2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Salanova, M., Martínez, I., Bresó, E., Llorens, S., & Grau, R. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de Psicología*, 21(1), 170-180. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/27261/26451>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261(62), 109–138. [https://www.researchgate.net/publication/46650776\\_El\\_engagement\\_de\\_los\\_empleados\\_Un\\_reto\\_emergente\\_para\\_la\\_direccion\\_de\\_los\\_recursos\\_hu\\_manos](https://www.researchgate.net/publication/46650776_El_engagement_de_los_empleados_Un_reto_emergente_para_la_direccion_de_los_recursos_hu_manos)

- Sánchez, M., & García, L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Seeley, E. (1992). Necesidades humanas y economía del consumidor: Las implicaciones de la teoría de la motivación de Maslow para los patrones de gasto del consumidor. *The Journal of Socio-Economics*, 21(4), 303-324. [https://doi.org/10.1016/1053-5357\(92\)90002-O](https://doi.org/10.1016/1053-5357(92)90002-O)
- Suárez, M. (2018). *Inter-aprendizaje de estadística básica*. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/8696/1/Interaprendizaje%20de%20Estad%C3%ADstica%20B%C3%A1sica%202018.pdf>
- Twumasi, E. (2020). Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 253-262. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.06.002>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de la investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. (4ª ed.). Editorial San Marcos.
- Ventura, J., & Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamérica de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Wanous, J., & Zwany, A. (1977). A Cross-Sectional Test of Need Hierarchy Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(1), 78-97. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(77\)90019-8](https://doi.org/10.1016/0030-5073(77)90019-8)

Wood, P., & Bakker, A. (2019). *Medición Engagemnet Latinoamérica*.  
<https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/06/estudio-engagement-2019-latam-circular-hr-com.pdf>

Warr, P. B., Cook, J. D., & Wall, T. D. (1979). Scales for the measurement of some work atudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupaonal Psychology*, 52(2), 129-148.

Zafra, R. (2017). *El entusiasmo*. (1ª ed.). Editorial anagrama.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**TÍTULO : Entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral en los obreros de una empresa minera en el distrito de Ananea, Puno 2021**  
**AUTORAS: Flores Quispe, Candy Noemí**  
**Lizarraga Mamani, Crecencia**

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa minera en el Distrito de Ananea, Puno 2021?	General	General	Variable 1:		<b>Tipo:</b> Básica  <b>Nivel:</b> Descriptivo-correlacional.  <b>Diseño:</b> No experimental y transversal  <b>Población:</b> 180 obreros  <b>Instrumentos</b> Escala de entusiasmo por el trabajo y la escala de satisfacción laboral.  <b>Estadísticos para utiliza</b> Se realizó el análisis inferencial mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk siendo la mejor opción ya que la potencia es muy elevada, para muestras no normales grandes y alejamientos fuertes (Flores et al.,
	Existe correlación directa y significativa entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en los obreros de una empresa minera en el distrito de Ananea, Puno 2021.	Determinar la relación entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa minera en el Distrito de Ananea, Puno 2021.	Entusiasmo por el trabajo	Ítems	
			Dimensiones	1 al 15	
			Vigor Dedicación Adsorción		
	Específicos	Específicos	Variable 2:		
	a. Existe correlación directa y significativa entre el entusiasmo por el trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral.	a. Determinar la relación entre el entusiasmo por el trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral.	Satisfacción laboral	Ítems	
			Dimensiones	1 al 15	
	b. Existe correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de	b. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de entusiasmo por el trabajo.	Factores intrínsecos		
			Factores extrínsecos		

---

entusiasmo por el trabajo.

c. Existen diferencias significativas entre las dimensiones del entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral según edad.

c. Comparar las dimensiones del entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral según edad.

d. Identificar los niveles del entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral.

2019). Se obtuvo el p valor menor a .05, lo cual las variables y las dimensiones no presenta distribución normal, por ende, se llegó a emplear la prueba de coeficiente de correlación Rs de Spearman para identificar las correlaciones entre entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral y también las pruebas comparativas se obtuvo a través de H de Kruskal Wallis, para comparar los rangos de edad (Berlanga y Rubio, 2012).

**Anexo 2: tabla de Operacionalización de variables**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA</b>	<b>VALOR FINAL</b>
Entusiasmo por el trabajo	Es el impulso energético, entusiasta y apasionado para lograr sus propósitos a nivel institucional o personal por estar comprometido en la ejecución de sus tareas laborales (Kotzé y Nel, 2020).	Las valoraciones de los puntaciones serán asumidas la Escala de entusiasmo laboral de (Salanova et al., 2000)	Vigor	- Energía - Voluntad	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal	Alto Medio Bajo
			Dedicación	- Responsabilidad - Compromiso - Propósito	6, 7, 8, 9, 10		
			Absorción	- Concentración - Disfruta del trabajo	11, 12, 13, 14, 15		
Satisfacción laboral	Es la sensación que el individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto o fines que la reducen (García et al., 2007).	Se asume las puntuaciones de la escala de satisfacción laboral Warr et al., (1979) adaptada al contexto peruano por (Arias et al., 2017)	Factores intrínsecos	- Desarrollo personal - Motivación - Relaciones interpersonales	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14	Ordinal	Alto Medio Bajo
			Factores extrínsecos	- Sueldo - Ambiente laboral - Ergonomía	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15		

### Anexo 3: Instrumentos empleados

Escala de entusiasmo laboral (uwes)

Adaptado por flores y Fernández (2015)

**Instrucciones:** Lea detenidamente sobre las diferentes preguntas y responda de acuerdo a como te sientes en tu ambiente laboral y responda las opciones de respuestas que encontraras a continuación:

Nunca	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 por semana)	Muy frecuentemente (Varias veces por semana)	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

Nº	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo							
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades							
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades							
6	Mi trabajo está lleno de retos							
7	Mi trabajo me inspira							
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo							
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo							
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito							
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de m							
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo							
13	Me «dejo llevar» por mi trabajo							
14	Estoy inmerso en mi trabajo							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							

## Escala de satisfacción laboral

ADAPTADO POR ARIAS Y RIVERA (2017)

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente sobre las diferentes preguntas y responda de acuerdo a como te sientes en tu ambiente laboral y responda las opciones de respuestas que encontraras a continuación

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Modernamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Condiciones físicas del trabajo							
2	Libertad para elegir su propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5	Tu superior inmediato							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	Tu salario							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9	Relaciones entre la dirección y trabajadores en tu empresa							
10	Tus posibilidades de promocionar							
11	El modo en que tu empresa está gestionando							
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13	Tu horario de trabajo							
14	La variedad de tareas que realizas							
15	Tu estabilidad en el empleo							



## Anexo 4: Ficha sociodemográfica

### DATOS GENERALES:

Usted es: M ( ) F ( )

Edad: .....

Indique su Soltero ( )

Antigüedad en el puesto:

estado civil:

Casado ( )

0-6 meses ( ) 1-2 años ( )

Viudo ( )

7-12 ( ) 3 a más años ( )

meses

### Anexo 3: Carta de presentación a la escuela



"Año del Bicentenario Del Perú: 200 años de independencia "

Los Olivos, 04 mayo del 2021

**CARTA N°1390 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr.

**Darwin Flores Quispe**

Presidente de la Cooperativa Señor de Ananea

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LIZARRAGA MAMANI CRECENCIA Y FLORES QUISPE CANDY NOEMY**, estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar sus trabajos de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración y Estima Personal.

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 4: Autorización por la autoridad de la Institución en estudio



"Año del Bicentenario Del Perú: 200 años de independencia "

Los Olivos, 04 mayo del 2021

### CARTA N°1390 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

**Darwin Flores Quispe**

Presidente de administración de la cooperativa señor de Ananea

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LIZARRAGA MAMANI CRECENCIA Y FLORES QUISPE CANDY NOEMY**, estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar sus trabajos de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración y Estima Personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 5: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento

### Carta de solicitud para el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES)



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

**CARTA N°1570 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 19 de mayo de 2021

**Autor:**

- Wilmar Schaufeli
- Arnold Bakker

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **LIZARRAGA MAMANI CRECENCIA Y FLORES QUISPE CANDY NOEMY**, con DNI 70221801 Y 71945160 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO**, 7002553843 y 7002681893 quienes realizarán sus trabajos de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **ENTUSIASMO POR EL TRABAJO Y SATISFACCION LABORAL EN LOS OBREROS DE UNA EMPRESA MINERA EN EL DISTRITO DE ANANEA PUNO 2021**, 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** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Carta de solicitud para la escala de satisfacción laboral



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

**CARTA N°1333 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 31 de mayo de 2021

Autor:

- Peter warr
- Toby Wall
- cook

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **LIZARRAGA MAMANI CRECENCIA Y FLORES QUISPE CANDY NOEMY**, con DNI 70221801 Y 71945160 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO**, 7002553843 y 7002681893 quienes realizarán sus trabajos de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **ENTUSIASMO POR EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE UNA EMPRESA MINERA EN EL DISTRITO DE ANANEA PUNO 2021**, 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**) través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 6: Autorización de uso del instrumento

### Utrecht Work Engagement Scale (UWES)



**Creencia Lizarraga mamani** <creencializarragamamani@gmail.com>  
para w.schaufeli ▾

19 may. 2021 14:04 ☆ ↶ ⋮

buenas tardes sñr. Wilmar Schaufeli con el debido respeto me presento a usted somos las alumnas creencia lizarraga mamani y candy noemy estudiantes de la carrera de psicología de la universidad César Vallejo Lima- norte actualmente nos encontramos realizando una investigación acerca del entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral para mi tesis de titulación, es por ello que me comunico con usted para solicitarle su permiso para la utilización de su instrumento de Utrecht Work Engagement Scale (UWES)2003. todo es con fines académicos nada lucrativo de aceptar y autorizar mi solicitud procederé mis investigaciones espero su respuesta  
gracias por su colaboración



**Schaufeli, W.B. (Wilmar)**  
para mí ▾

29 may. 2021 07:34 (hace 4 días) ☆ ↶ ⋮

Dear

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,

Activar Windows

(sin asunto) Recibidos x



**Creencia Lizarraga mamani** <creencializarragamamani@gmail.com>  
para bakker ▾

21 may. 2021 08:54 (hace 12 días) ☆ ↶ ⋮

buenas tardes sñr. Arnold Bakker con el debido respeto me presento a usted somos las alumnas creencia lizarraga mamani y candy noemy estudiantes de la carrera de psicología de la universidad César Vallejo Lima- norte actualmente nos encontramos realizando una investigación acerca del entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral para mi tesis de titulación, es por ello que me comunico con usted para solicitarle su permiso para la utilización de su instrumento de Utrecht Work Engagement Scale (UWES)2003. todo es con fines académicos nada lucrativo de aceptar y autorizar mi solicitud procederé mis investigaciones espero su respuesta  
gracias por su colaboración



**Arnold Bakker** <bakker@essb.eur.nl>  
para mí ▾

1 jun. 2021 04:19 (hace 1 día) ☆ ↶ ⋮

Dear colleague,  
You have my permission to use the UWES for scientific research.  
Good luck!

Kind regards, Vriendelijke groet,

Arnold



**Crecencia Lizarraga mamani** <creencializarragamamani@gmail.com>

28 may. 2021 14:55 (hace 5 días) ☆ ↶ ⋮

para p.warr ▾

buenas tardes sr: peter warr con el debido respeto me presento a usted crecencia lizarraga mamani y candy noemy flores quispe estudiantes de la carrera de psicología de la universidad César Vallejo Lima- norte actualmente nos encontramos realizando una investigación acerca del entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral para mi tesis de titulación, es por ello que me comunico con usted para solicitarle su permiso para la utilización de su escala de satisfacción laboral warr cook y wall. todo es con fines académicos nada lucrativo de aceptar y autorizar mi solicitud procederé mis investigaciones espero su respuesta gracias por su colaboración

Good afternoon sir: Peter Wall with all due respect I present to you growth crecencia lizarraga mamani and cancy noemy flores quispe . students of the psychology career of the university cesar vallejo lima- norte we are currently conducting research on enthusiasm for work and satisfaction work for my degree thesis. that is why I contact you to request your permission to use your scale of job satisfaction warr, coky all. everything is for academic purposes not lucrative to accept and authorize my request I will proceed with my investigations I await your response thanks for your collaboration



**Peter Warr**

29 may. 2021 02:33 (hace 4 días) ☆

Yes, that will be fine. Peter Warr > On 28 May 2021, at 20:55, Crecencia Lizarraga mamani <creencializarragamamani@gmail.com> wrote: >>



**Crecencia Lizarraga mamani** <creencializarragamamani@gmail.com>

29 may. 2021 09:28 (hace 4 días) ☆ ↶ ⋮

para Peter ▾

Great, thank you so much!

thank you for your response to my email. the I have the authorization of the instrument. so that I can continue with my investigation

Ir a Configuración de PC para activar Windows

## Anexo 7: Consentimiento y/o asentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr: .....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Flores Quispe, Candy Noemí y Lizarraga Mamani, Crecencia estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “ENTUSIASMO POR EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE UNA EMPRESA MINERA EN EL DISTRITO DE ANANEA, PUNO 2021”. Para ello requiero la participación y contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: La escala de entusiasmo en el trabajo y la escala de satisfacción laboral. 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.

Atte. Flores Quispe, Candy Noemí y Lizarraga Mamani, Crecencia  
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

---

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “ENTUSIASMO POR EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE UNA EMPRESA MINERA EN EL DISTRITO DE ANANEA, PUNO 2021”. de los Bachilleres: Flores Quispe, Candy Noemí y Lizarraga Mamani, Crecencia, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ..... /...../.....



Firma

## Anexo 8: Resultados del Piloto

**Tabla 10**

*Estadístico de consistencia interna del variable entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones*

	$\alpha$	$\omega$	Nº de ítems
Escala total	0.805	0.808	15
Vigor	0.63	0.64	5
Dedicación	0.66	0.67	5
Absorción	0.654	0.656	5

*Nota:*  $\alpha$ = Alpha de Cronbach;  $\omega$ = Omega de Mc Donald

De acuerdo la tabla 10 sobre el análisis de la consistencia interna fue desarrollado en 180 trabajadores, a través del coeficiente Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) y Omega de Mc Donald ( $\omega$ ) los valores oscilan entre 0.630 a 0.808, como en la escala total y sus dimensiones, considerándose fiabilidad intermedia (Morales, 2007; Ventura y Caycho, 2017).

**Tabla 11**

*Estadístico de consistencia interna de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones*

	$\alpha$	$\omega$	Nº de ítems
Escala total	0.907	0.908	15
Factores intrínsecos	0.867	0.869	7
Factores extrínsecos	0.832	0.835	8

*Nota:*  $\alpha$ = Alpha de Cronbach;  $\omega$ = Omega de Mc Donald

En la tabla 11, sobre la fiabilidad de la consistencia interna fue realizada en 180 trabajadores, a través del coeficiente Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) y Omega de Mc Donald ( $\omega$ ) los valores conseguidos están dentro de 0.832 a 0.908, como en la escala total y sus dimensiones, considerándose fiabilidad que la fiabilidad oscila entre intermedia y alta (Morales, 2007; Ventura y Caycho, 2017).

**Tabla 12***Análisis descriptivo de ítems de la variable entusiasmo por el trabajo*

	M	DE	$g^1$	$g^2$	IHC	H <sup>2</sup>	Aceptable
ITEM 1	4.56	1.10	-1.10	2.72	0.272	0.72	SI
ITEM 2	4.52	1.06	-1.01	2.29	0.444	0.56	SI
ITEM 3	4.88	1.02	-0.35	-1.11	0.525	0.57	SI
ITEM 4	4.87	0.92	-0.56	-0.02	0.484	0.49	SI
ITEM 5	5.00	0.87	-0.37	-0.80	0.446	0.58	SI
ITEM 6	4.78	1.06	-1.20	3.20	0.558	0.64	SI
ITEM 7	4.93	0.99	-0.43	-0.83	0.422	0.58	SI
ITEM 8	4.97	0.96	-1.11	2.99	0.452	0.63	SI
ITEM 9	4.99	0.88	-0.32	-0.95	0.330	0.64	SI
ITEM 10	5.03	0.88	-0.56	-0.51	0.306	0.75	SI
ITEM 11	4.71	1.14	-1.64	4.65	0.349	0.76	SI
ITEM 12	4.79	1.12	-1.14	2.08	0.459	0.62	SI
ITEM 13	4.76	1.06	-1.14	2.56	0.396	0.63	SI
ITEM 14	4.81	1.03	-1.05	2.20	0.341	0.68	SI
ITEM 15	5.07	0.97	-0.76	0.64	0.456	0.51	SI

*Nota: M= media; DE=Desviación estándar;  $g^1$  = asimetría;  $g^2$  = curtosis; IHC=índice de homogeneidad corregida; H<sup>2</sup> = índice de comunalidad de extracción*

En la Tabla 12, sobre el análisis descriptivo de los ítems de la escala entusiasmo por el trabajo, se demuestra los siguientes resultados: correspondiente al índice de asimetría ( $g^1$ ) los 15 ítems mantuvieron valores inferiores a 1.5 y -1.5; sin embargo, para la curtosis ( $g^2$ ) los ítems 6 (3.20); y 11 (4.65), no mantuvo el valor inferior a 3 y -3, es decir las respuestas que los participantes propusieron en la encuesta no tuvieron sesgos por alguna alternativa en específico (Suárez, 2018).

Por otro lado, en el índice de homogeneidad corregida (IHC), solo el ítem 1 (0.172), presenta el valor inferior a 0.30 (Muñiz, 2010). Por otro lado, en el criterio de comunidad (H<sup>2</sup>), todos los ítems presentan adecuada proporción de varianza (Ferrando y Anguiano, 2010).

**Tabla 13***Análisis descriptivo de ítems de la variable satisfacción laboral*

	M	DE	$g^1$	$g^2$	IHC	H <sup>2</sup>	Aceptable
ITEM 1	5.96	0.70	-0.75	1.85	0.44	0.54	SI
ITEM 2	5.74	1.02	-1.43	3.62	0.68	0.54	SI
ITEM 3	5.88	0.76	-0.87	1.80	0.58	0.41	SI
ITEM 4	5.92	0.93	-1.32	4.11	0.64	0.62	SI
ITEM 5	5.78	0.87	-0.86	1.92	0.53	0.38	SI
ITEM 6	6.03	0.75	-0.53	0.60	0.51	0.32	SI
ITEM 7	5.97	0.83	-1.17	3.03	0.51	0.33	SI
ITEM 8	5.89	0.83	-0.97	2.47	0.62	0.69	SI
ITEM 9	5.87	0.81	-1.38	4.07	0.68	0.54	SI
ITEM 10	5.92	0.86	-1.02	2.25	0.68	0.65	SI
ITEM 11	5.94	0.73	-0.68	1.24	0.60	0.55	SI
ITEM 12	5.86	0.93	-1.25	2.78	0.68	0.59	SI
ITEM 13	5.84	0.75	-0.64	0.98	0.57	0.65	SI
ITEM 14	5.92	0.81	-0.99	1.90	0.65	0.51	SI
ITEM 15	5.92	0.89	-1.64	5.58	0.61	0.54	SI

*Nota: M= media; DE=Desviación estándar;  $g^1$  = asimetría;  $g^2$  = curtosis; IHC=índice de homogeneidad corregida; H<sup>2</sup> = índice de comunalidad de extracción*

En la Tabla 13, sobre el análisis descriptivo de los ítems de la escala satisfacción laboral, se evidencia los siguientes resultados: De acuerdo al índice de asimetría ( $g^1$ ) los 15 ítems presentan valores inferiores a 1.5 y -1.5; en la curtosis ( $g^2$ ) los ítems 2(3.62); 7(3.03); 9(4.07) y 15(5.58), no mantuvo el valor inferior a 3 y -3, es decir las respuestas que los participantes propusieron en la encuesta tuvieron sesgos por alguna alternativa en específico (Suárez, 2018). En el índice de homogeneidad corregida (IHC), ninguno de los ítems presenta el valor inferior a 0.30, esto quiere decir, que presenta un adecuado índice de semejanza entre sus respuestas (Muñiz, 2010). Por otro lado, en el criterio de comunalidad (H<sup>2</sup>), los ítems 5(0.38); 6(0.32); y 7(0.33) no son mayores a 0.40, es decir, que no presentan una adecuada proporción de varianza (Ferrando y Anguiano, 2010).

## Anexo 9: Resultados adicionales con la muestra final

Figura 1: Correlación entre el entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral

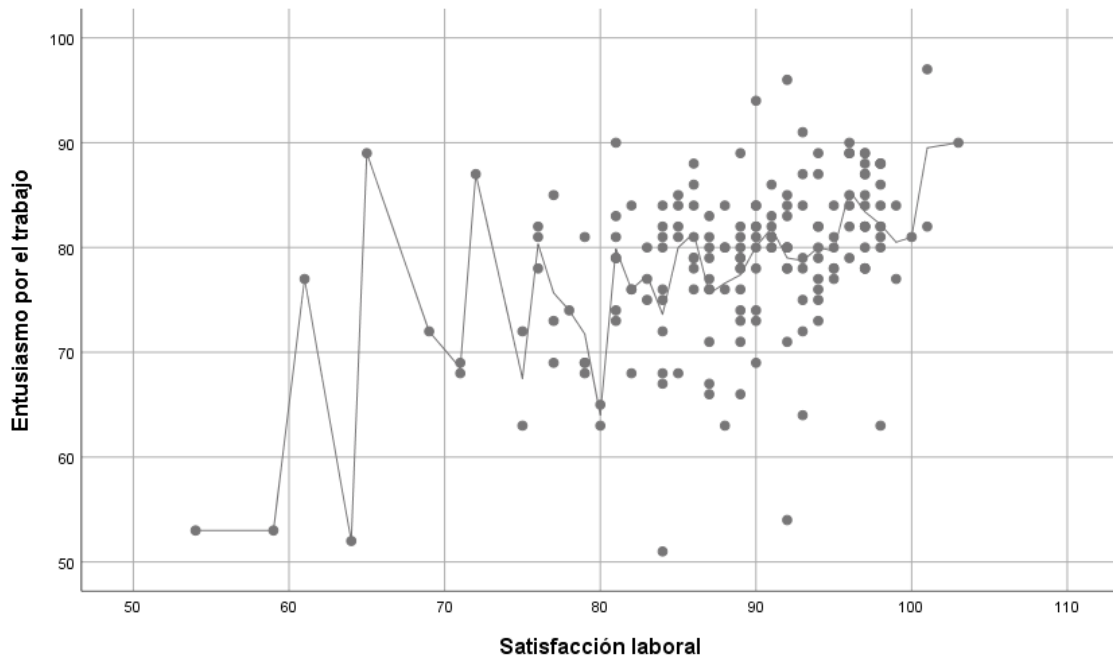
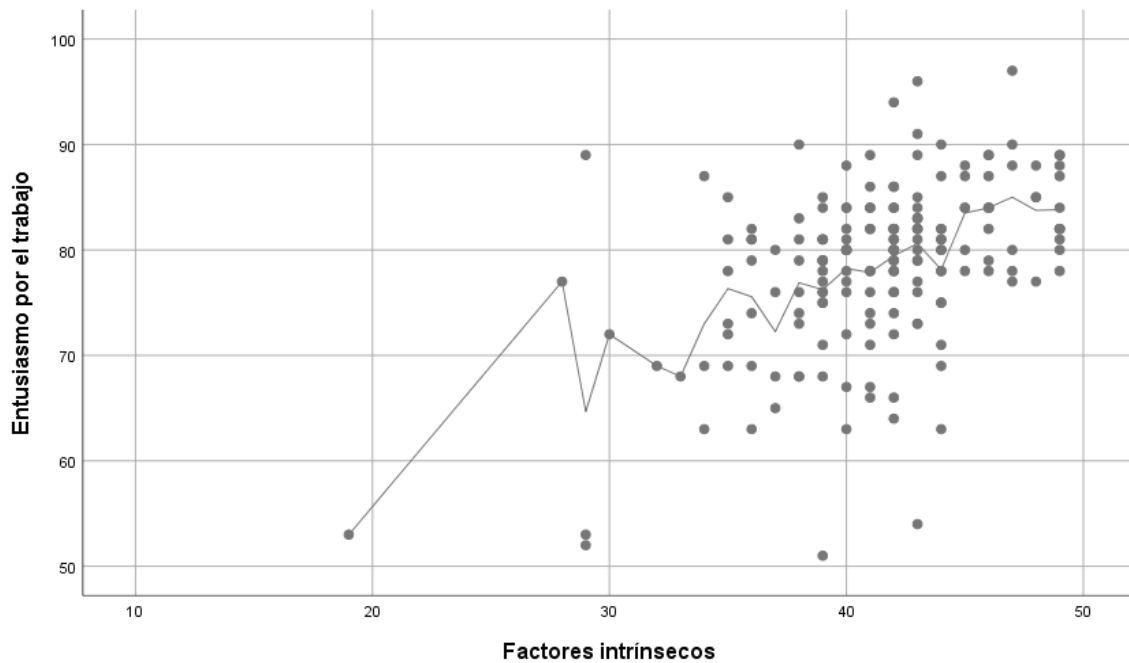


Figura 2: correlación entre el entusiasmo por el trabajo y cada dimensión de la variable satisfacción laboral



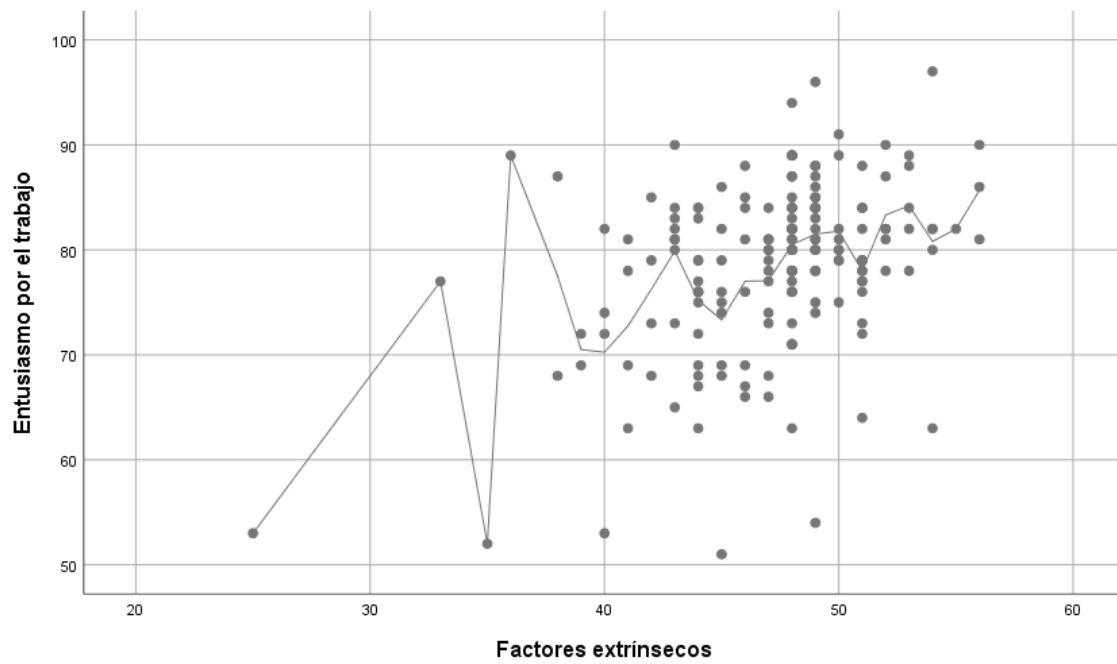
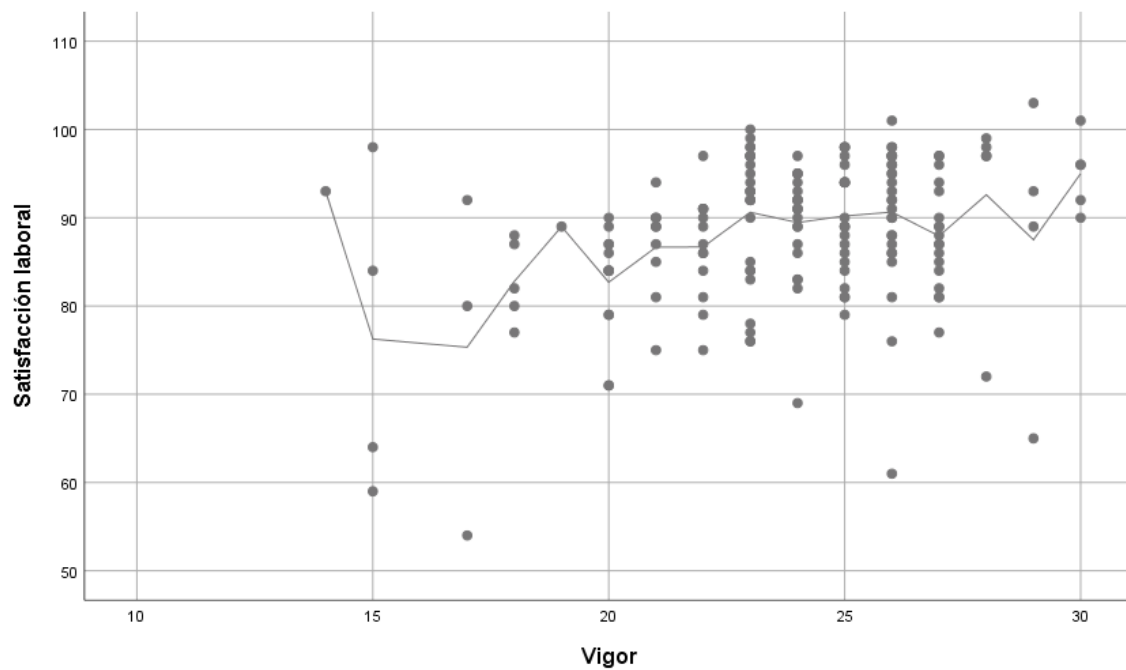


Figura 3: correlación entre satisfacción laboral y cada dimensión de la variable entusiasmo por el trabajo



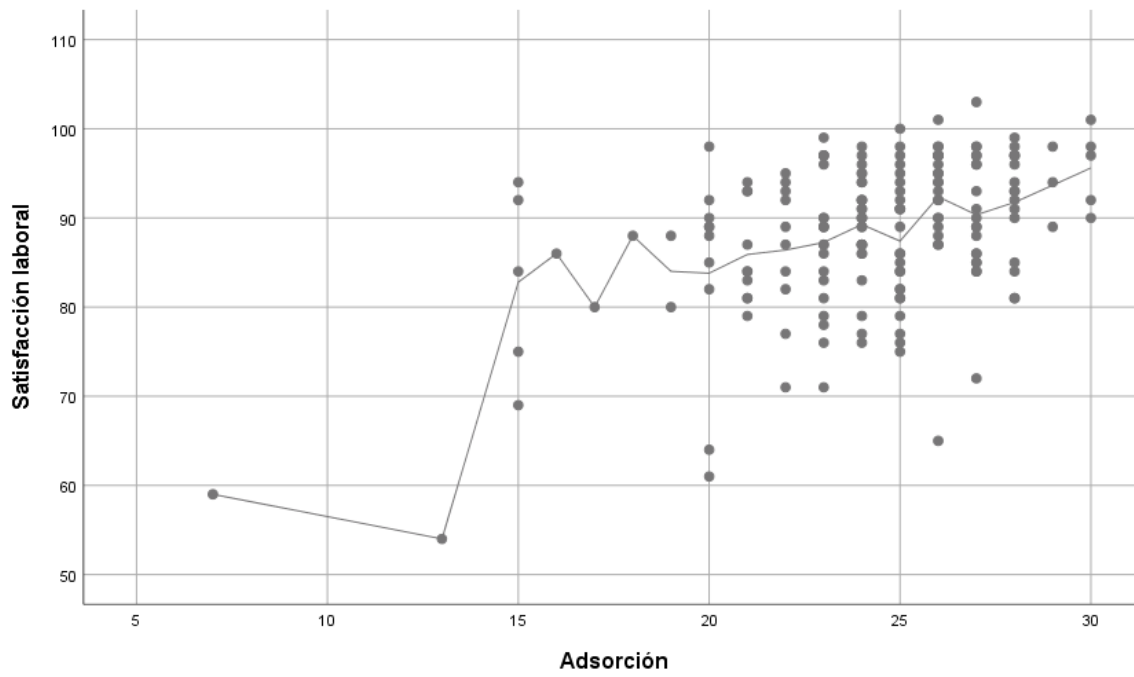
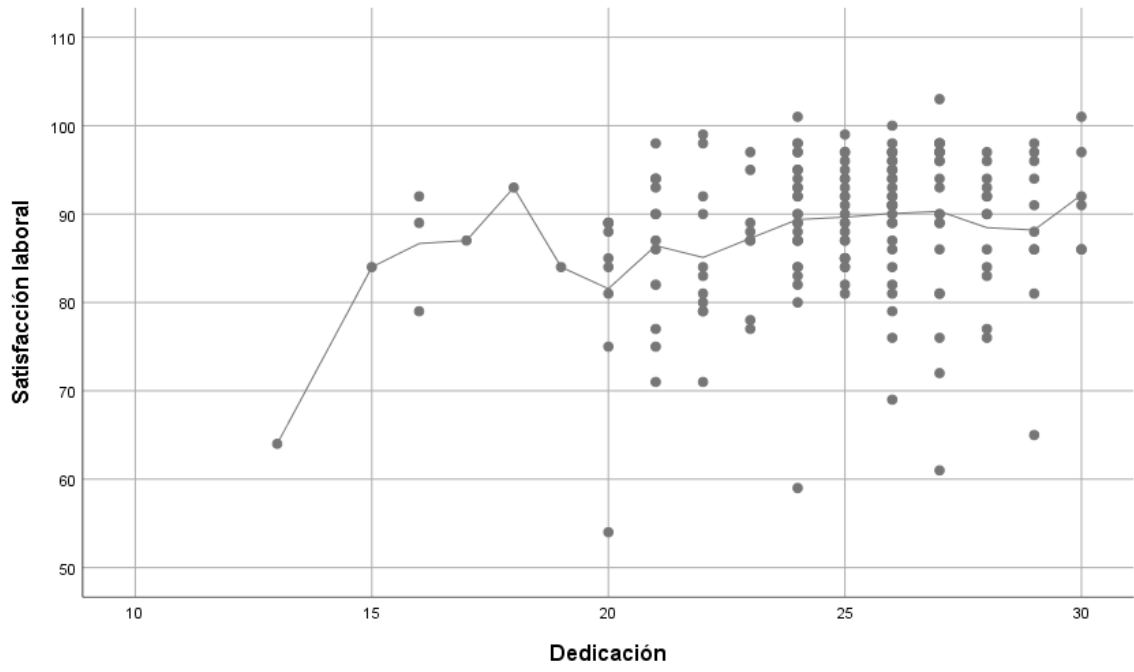


Figura 4: correlación cúbica entre el entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral

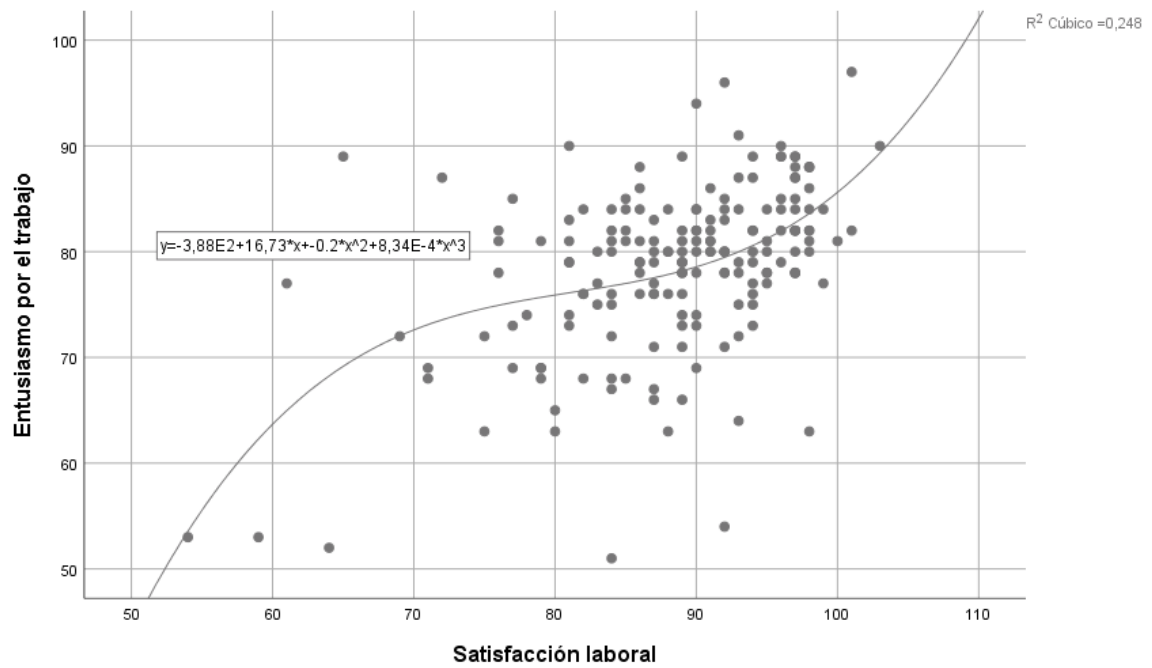
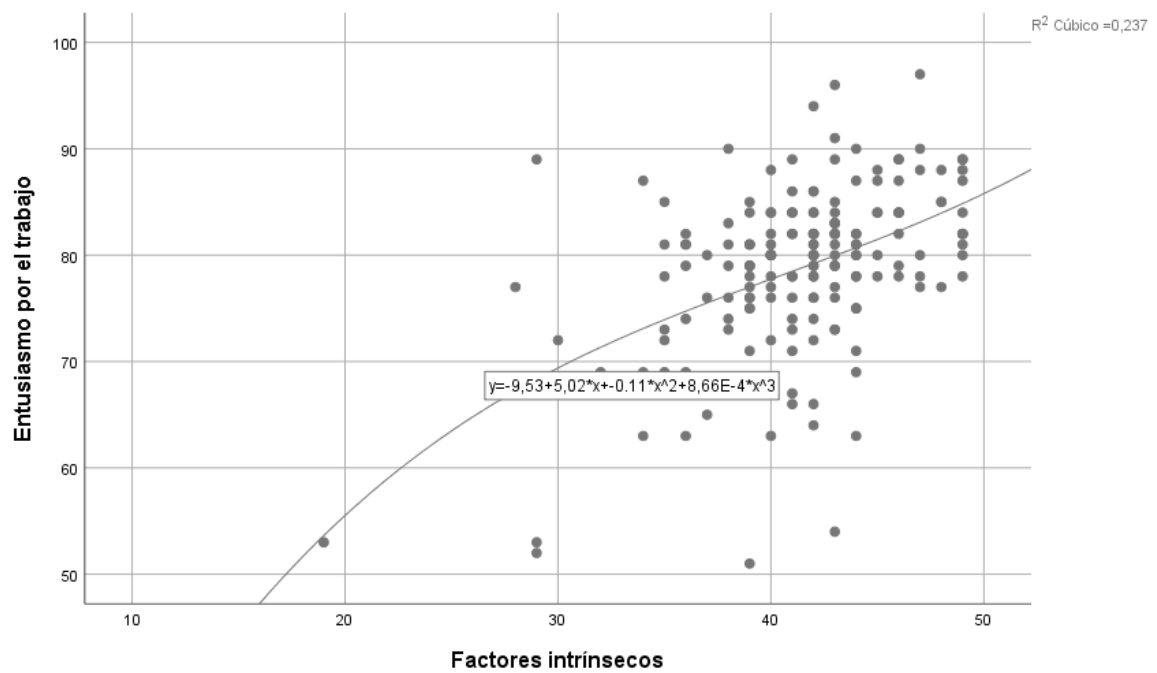


Figura 5: correlación cúbica entre el entusiasmo por el trabajo y cada dimensión de la variable satisfacción laboral



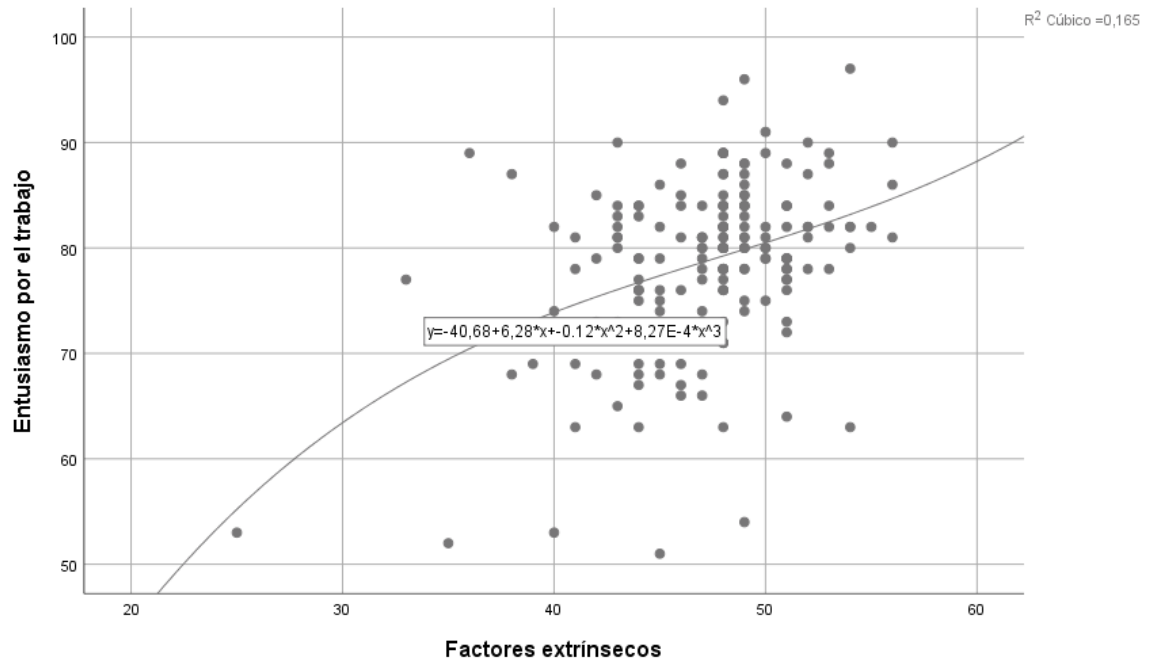


Figura 6: correlación cúbica entre satisfacción laboral y cada dimensión de la variable entusiasmo por el trabajo

