



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“ENGAGEMENT LABORAL Y EL CLIMA LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA SAN JUAN E.I.R. LTDA,
HUÁNUCO 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Claudia Pamela Loayza Chavez

Asesor:

MBA Susan Madeleine Silvera Arcos

<https://orcid.org/0000-0001-9697-2602>

Lima - Perú

2022

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ABELARDO FAVIO SANCHEZ POVIS	18211776
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	ROSA DIANA PEDROZA SAN MIGUEL	45807238
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	OMAR COSME SILVA	25717320
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi familia puesto siempre creyeron en mí y me brindaron todo su apoyo en este largo camino.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por siempre darme fortaleza en momentos de muchas dificultades y por permitir que pueda lograr alcanzar mis metas. Así mismo, a la profesora Susan Silvera por su apoyo constante durante todo este proceso.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.1.1. <i>Justificación</i>	13
1.1.2. <i>Antecedentes</i>	14
Internacionales	14
Nacionales.....	15
1.1.3. <i>Marco Teórico</i>	17
Engagement Laboral	17
Clima Laboral	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. <i>Problemas específicos</i>	19
1.3. OBJETIVOS.....	19
1.3.1. <i>Objetivos específicos</i>	19
1.4. HIPÓTESIS.....	19
1.4.1. <i>Hipótesis específicas</i>	20
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	21
2.1. TIPO, ENFOQUE, DISEÑO Y ALCANCE DE INVESTIGACIÓN	21
Tipo de investigación: Básico	21
Enfoque de investigación: Cuantitativo.....	21
Diseño de Investigación: No Experimental de corte transversal.....	21
<i>Alcance de Investigación: Descriptiva, Correlacional</i>	22
2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	23
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	24
Población	24
Muestra	24
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	24

2.4.1.	<i>Técnicas de Recolección de Datos</i>	24
2.4.2.	<i>Instrumento de recolección de datos</i>	24
2.5.	MÉTODOS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS	29
2.6.	ASPECTOS ÉTICOS.....	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....		32
3.1.	DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS.....	32
	Análisis Descriptivo de la Variable Independiente: Clima Laboral.....	32
	Dimensión: Autorrealización.	33
	Dimensión: Involucramiento Laboral.....	34
	Dimensión: Supervisión.	35
	Dimensión: Comunicación.....	36
	Dimensión: Condiciones Laborales.....	37
	Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente: Engagement Laboral	38
	Dimensión: Vigor.....	39
	Dimensión: Dedicación.....	40
	Dimensión: Absorción.	41
3.2.	DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS.....	42
	Resultados de la prueba de hipótesis general de la relación entre la variable Engagement Laboral y Clima Organizacional	42
	Resultados de la prueba de hipótesis específica 1 de la relación entre la dimensión Vigor y la variable Clima Laboral.....	43
	Resultados de la prueba de hipótesis específica 2 de relación entre la dimensión Dedicación y la variable Clima Laboral.....	44
	Resultados de la prueba de hipótesis específica 3 de relación entre la dimensión Absorción y la variable Clima Laboral.....	45
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....		47
4.1.	DISCUSIÓN.....	47
4.2.	LIMITACIONES	49
4.3.	CONCLUSIONES	49
REFERENCIAS		53
ANEXOS.....		57
MATRICES		58

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i>	<i>: Operacionalización de las Variables Clima Laboral y Engagement Laboral</i>	23
<i>Tabla 2</i>	<i>: Dimensiones/ Factores de Instrumento Clima Laboral</i>	26
<i>Tabla 3</i>	<i>: Categorías diagnosticas CL-SPC</i>	26
<i>Tabla 4</i>	<i>: Confiabilidad y Validez</i>	26
<i>Tabla 5</i>	<i>: Dimensiones/ Factores de Instrumento Clima Laboral</i>	28
<i>Tabla 6</i>	<i>: Rangos de aplicación de instrumentos</i>	28
<i>Tabla 7</i>	<i>: Confiabilidad y Validez</i>	28
<i>Tabla 8</i>	<i>: Grado de relación según Coeficiente de Relación</i>	30
<i>Tabla 9</i>	<i>: Descripción de resultados de la variable del Clima Laboral</i>	32
<i>Tabla 10</i>	<i>: Variable Clima Laboral – dimensión Autorrealización</i>	33
<i>Tabla 11</i>	<i>: Variable Clima Laboral – dimensión Involucramiento Laboral</i>	34
<i>Tabla 12</i>	<i>: Variable Clima Laboral – dimensión Supervisión</i>	35
<i>Tabla 13</i>	<i>: Variable Clima Laboral – dimensión Comunicación</i>	36
<i>Tabla 14</i>	<i>: Variable Clima Laboral – dimensión Condiciones Laborales</i>	37
<i>Tabla 15</i>	<i>: Descripción de resultados de la variable del Engagement Laboral</i>	38
<i>Tabla 16</i>	<i>: Variable Engagement Laboral – dimensión Vigor</i>	39
<i>Tabla 17</i>	<i>: Variable Engagement Laboral – dimensión Dedicación</i>	40
<i>Tabla 18</i>	<i>: Variable Engagement Laboral – dimensión Absorción</i>	41
<i>Tabla 19</i>	<i>: Resultados de la hipótesis general de la relación entre la variable Engagement Laboral y la variable Clima Laboral</i>	42
<i>Tabla 20</i>	<i>: Resultados de la relación entre la dimensión Vigor y la variable Clima Laboral</i>	43
<i>Tabla 21</i>	<i>: Resultados de la relación entre la dimensión Dedicación y la variable Clima Laboral</i>	44
<i>Tabla 22</i>	<i>: Resultados de la relación entre la dimensión Absorción y la variable Clima Laboral</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Gráfico 1</i>	<i>Descripción del resultado de la Variable Clima Laboral</i>	<i>32</i>
<i>Gráfico 2</i>	<i>Variable Clima Laboral – dimensión Autorrealización</i>	<i>33</i>
<i>Gráfico 3</i>	<i>Variable Clima Laboral – dimensión Involucramiento Laboral</i>	<i>34</i>
<i>Gráfico 4</i>	<i>Variable Clima Laboral – dimensión Supervisión</i>	<i>35</i>
<i>Gráfico 5</i>	<i>Variable Clima Laboral – dimensión Comunicación</i>	<i>36</i>
<i>Gráfico 6</i>	<i>Variable Clima Laboral – dimensión Condiciones Laborales</i>	<i>37</i>
<i>Gráfico 7</i>	<i>Descripción de resultados de la variable de Engagement Laboral</i>	<i>38</i>
<i>Gráfico 8</i>	<i>Variable Engagement Laboral – dimensión Vigor</i>	<i>39</i>
<i>Gráfico 9</i>	<i>Variable Clima Laboral – dimensión Dedicación</i>	<i>40</i>
<i>Gráfico 10</i>	<i>Variable Clima Laboral – dimensión Absorción</i>	<i>41</i>

RESUMEN

El presente trabajo se ha realizado con el objetivo de establecer si existe una relación significativa entre el Clima Laboral y el Engagement Laboral de los colaboradores de la empresa constructora San Juan EIRL, por lo cual este estudio se realizó mediante un método cuantitativo. Para ello se encuestó a los 20 colaboradores de la empresa San Juan EIRL. Con el desarrollo del trabajo se ha podido recabar una gran cantidad de información, entre las cuales se puede mencionar, que a pesar de la pequeña cantidad de colaboradores de la empresa San Juan EIRL, se concluyó que sí existe una relación significativa entre el Clima Laboral y el Engagement Laboral en la empresa. Así mismo, mediante las encuestas realizadas se puede concluir que tanto el nivel del Clima Laboral como el nivel de Engagement son altos. Por lo que se recomienda seguir realizando las mismas actividades que ayuden a mantener o mejorar tanto el Clima Laboral como el Engagement Laboral.

PALABRAS CLAVES: Clima Laboral, Engagement Laboral, Clima Organizacional

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el presente siglo el papel de los colaboradores ha cobrado gran importancia, debido a que, son una pieza clave para el éxito de las organizaciones. Es por ello, que el capital humano es una de las más grandes preocupaciones para los líderes actuales. Por esta razón, hay una búsqueda constante para que los colaboradores se sientan parte de sus organizaciones y así evitar esta fuga de recurso.

Así mismo, han ido surgiendo diferentes conceptos en este nuevo siglo, entre los cuales el Engagement Laboral es uno de los más relevante, ya que permite crear una cultura de compromiso por parte de sus trabajadores. Sin embargo, este no es un concepto aislado, debido a que hay diferentes factores que permiten lograr alcanzar este Engagement Laboral, tal como lo es, el clima laboral.

El clima laboral es un importante factor dentro de las organizaciones, cuya importancia es considerada dentro de la teoría de la Dirección Estratégica, medida por la competitividad y productividad de las organizaciones.

Según Great Place to Work (2021) realizó una encuesta a 14000 trabajadores alrededor del mundo, en el cual se encontró que el 50% de los encuestados indican que se encuentran vinculados con su trabajo, así mismo, se observa que la región con mayor alto porcentaje de Engagement Laboral es Latinoamérica y el Caribe.

De acuerdo al reporte anual de Estado del lugar de Trabajo a Nivel Mundial realizado por la firma Gallup (2020) indica que a pesar de que el promedio global de Engagement Laboral no es muy alto, se tiene un largo camino para el desarrollo de este, se observa que en los resultados obtenidos en Latinoamérica y el Caribe se posicionaron en los primeros lugares,

el reporte indica que el nivel de Engagement Laboral en Latino América y el Caribe es de un 24%.

Néstor Astete, gerente general de Consultora Gestión Humana Plus, Colombia y Perú (2020) Indica que debido a la pandemia mundial la manera en la que se trabajaba, no sería la misma. El teletrabajo representó un gran cambio dentro de los paradigmas de las organizaciones y el recurso humano que debieron adaptarse a ello. Sin embargo, no sólo fue la manera de trabajar, sino también el tipo de Liderazgo que se tenía que aplicar y como a través de este tipo de Liderazgo, se debía mantener e incrementar el Engagement entre los colaboradores.

La plataforma digital de Recursos Humanos GoIntegro (2017) realizó un estudio Latinoamericano de Employee Engagement, en donde se obtuvo como resultado que en el Perú el 24% de los colaboradores se encuentran Engaged.

En cuanto al otro factor, Ascendo, una compañía de Crehana (2022) realizó el estudio Preparing for Take-off indica que a nivel mundial en los últimos 10 años se ha incrementado la rotación de personal en un 23%, que a pesar de que, se conoce la gran importancia del clima laboral, también se da un gran descuido, es por ello, que es muy importante conocer qué es el ambiente laboral y saber cómo afecta esto en el capital humano.

Mandomedio (2020) realizó una encuesta a 650 trabajadores de Latinoamérica, en el cual indicaron que el 55% de colaboradores sienten que, a pesar de realizar teletrabajo, sí cuentan con un buen clima laboral, sin embargo, el 23% indicaron que no tienen un buen clima laboral, ya que incluso el ambiente se volvía más denso, así mismo, la comunicación se había reducido enormemente.

Andina (2020) realizó una encuesta encontrando que el 81% de los trabajadores considera que el Clima Laboral es muy importante en un ambiente laboral, ya que, también consideran un factor importante para su permanencia dentro las organizaciones.

De acuerdo a PeopleGoal (2021) “El Engagement Laboral se define como la inversión psicológica de un empleado en su organización, también se puede considerar como la medida en que los empleados se sienten apasionados por sus trabajos y comprometidos con su organización.”

Palma (2004) considera al el Clima Laboral como “la percepción que tienen los colaboradores hacia lugar donde laboran, lo cual está directamente relacionado a diversas actividades, interacciones y otras experiencias que tienen en su organización”

En la presente investigación analizaremos a la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA. la cual se dedica a la prestación de servicios en la construcción y edificación de inmuebles, iniciando sus labores en el año 1997. Es una empresa ubicada en el departamento de Huánuco. Debido al crecimiento que ha logrado la empresa en estos últimos años, se observa que se ha generado una desorganización en los puestos de trabajo, lo cual está repercutiendo en el clima laboral, de la misma manera estaría afectando el engagement laboral de los colaboradores. Así mismo, a pesar de tener un buen reconocimiento en el mercado Huanuqueño, la conexión emocional que siente el trabajador con su organización no ha sido del todo favorable en estos tiempos, lo cual evidencio en la entrega de informes tardíos, incremento de tardanzas e inasistencias, desorganización en los puestos de trabajos e inconformidad por políticas de seguridad en el trabajo; afectando también el buen clima laboral.

Justificación Teórica

1.1.1. Justificación

Según lo expuesto la presente investigación busca identificar si existe una relación entre el Engagement Laboral y el Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022. Así mismo, poder identificar los factores que estarían afectando el clima laboral dentro de la organización. Y así, poder determinar las diferentes medidas correctivas que se puedan tomar para poder reducir las consecuencias de estos factores.

Justificación Teórica. Mediante esta investigación, se permite conocer de qué se trata estos nuevos conceptos teóricos de las organizaciones y cuán importantes son el Clima Laboral y el Engagement Laboral, así mismo, cuáles son las dimensiones o puntos clave para tomar en cuenta.

Justificación Práctica. Tanto la variable del Clima Laboral y Engagement Laboral nos permitirá determinar la manera en el clima laboral está afectando el lograr alcanzar que todos los colaboradores se encuentren engaged. Así mismo, mediante las dimensiones de las variables nos permite observar cuales son los puntos claves a tomar en consideración para futuras estrategias organizacionales.

Justificación Social. Mediante la investigación, se podrá lograr identificar las problemáticas que tienen los colaboradores que estaría afectando su clima laboral, por ende, impidiendo alcanzar un alto nivel de engagement. Así mismo, encontrar en ello una oportunidad de mejora en las condiciones laborales que se le ofrece a los colaboradores.

1.1.2. Antecedentes

Internacionales

Proaño (2020) a través de su tesis titulado “El Engagement en el Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, Año 2020” tuvo como objetivo determinar el engagement laboral del personal docente, administrativo y de servicios de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas en el año 2020. Concluyendo que la institución tiene un alto nivel de engagement, reflejado en las dimensiones vigor con un 5.3, dedicación con 5.46 y absorción con 4.99, todos dentro de la calificación entendida como alta en estos procesos de medición.

Chiang, Fuentealba y Nova (2017) a través de su artículo titulado “Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en dos Fundaciones Sociales, sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio”, tuvo como objetivo realizar un análisis de relación en dos fundaciones sociales sin fines de lucro. Los resultados indicaron que existe asociación estadística significativa entre algunas dimensiones del clima organizacional con algunas dimensiones de Engagement de los trabajadores de ambas fundaciones, sin embargo, comparando las correlaciones de ambas muestras, se observa que las correlaciones que se dan entre una y otra institución no son las mismas, por lo que no se pueden realizar conclusiones generales.

Torres y Yaima (2021) a través de su artículo “El Clima Laboral y sus Efectos en la Productividad Empresarial: Una Mirada a Empresas Colombianas” tuvo como objetivo exponer y analizar los factores organizacionales comunes entre diferentes empresas colombianas, pero que se encuentren en los listados de las Mejores empresas para trabajar en Colombia. Se encontró que, aunque hay correlación entre el clima laboral y las variables

productividad y satisfacción laboral, esta es débil, lo que indica que la productividad laboral y la satisfacción no dependen exclusivamente del ambiente laboral.

Juyumaya (2018) en su artículo titulado “Work Engagement, Satisfacción y Rendimiento Laboral: El Rol de La Cultura Organizacional”, tuvo como objetivo buscar la relación entre work engagement, satisfacción laboral y rendimiento en la tarea, en el contexto chileno. Se concluyó work engagement tiene una fuerte relación con satisfacción laboral, y que esta variable se relaciona positivamente con rendimiento en la tarea.

Cerda y Parada (2018) a través de tesis titulado “Clima Laboral y Engagement Aplicado en la Empresa Coopelan Ltda”, tuvo como objetivo determinar el nivel de Engagement y Clima Laboral en la Empresa Coopelan Ltda. Se llegó a la conclusión que Coopelan Ltda. necesita mejorar notoriamente sus niveles de clima laboral, especialmente en sus colaboradoras mujeres y en el área administrativa. Las dimensiones de clima laboral más débiles son la motivación, la identidad, calidez y estructura. En cuanto a Engagement, los trabajadores presentan en promedio niveles bastante altos en los tres aspectos: vigor, dedicación y absorción.

Nacionales

Franco y Gálvez (2020) a través de tesis titulado “Inteligencia Emocional y Engagement en docentes del sector público en Lima.” tuvo como objetivo relacionar las dimensiones de Inteligencia emocional y el Engagement en docentes de Instituciones Educativas del sector público de Lima Metropolitana. Se concluyó que hay una correlación positiva unilateral entre Inteligencia emocional y engagement, a mayor uso de la emoción para facilitar el desempeño, mayor dedicación, vigor y absorción en docentes. Por último, se hallaron diferencias significativas en el análisis comparativo según la etapa de la adultez en la que se encuentra el docente.

Jaramillo (2018) en su tesis titulado “Liderazgo transformacional y Engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018” se realizó con el

objetivo de identificar la relación entre liderazgo transformacional y Engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018. Los resultados obtenidos concluyeron que existe correlación directa, alta y muy significativa entre las variables liderazgo transformacional y Engagement laboral.

Miranda (2020) en su tesis titulado “Burnout y Engagement en Conductores Interprovinciales de la Ruta Tarma – Huancayo.” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Burnout y Engagement en conductores interprovinciales de la ruta Tarma – Huancayo. Se llegó a la conclusión que existe una correlación entre el Burnout y Engagement, por otro lado, se observó que existe relación significativa entre los factores sociodemográficos y las variables Burnout y Engagement.

Espinoza (2019) a través de su tesis titulado “Clima Laboral y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro de Outsourcing del Distrito de San Luis, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima Laboral y Engagement en trabajadores de una empresa del rubro de outsourcing en el distrito de San Luis, 2018. Se concluyó que existe una relación baja y directa proporcional entre las variables mencionadas anteriormente, por lo cual se menciona que existe correlación entre ambas.

Laureano y Miguel (2018) en su tesis titulado “Clima Organizacional y Engagement de los Trabajadores de Instituciones Educativas Privadas de Lima Sur.” busca determinar la relación entre el Clima organizacional y el Engagement en los trabajadores de instituciones educativas en Lima Sur. El resultado muestra que no existe una relación entre ambos constructos, sin embargo, se halló una relación significativa entre la dimensión dedicación con las dimensiones afinidad, autorrealización y permanencia/cambio; así también, la dimensión vigor con la dimensión autorrealización.

1.1.3. Marco Teórico

Engagement Laboral

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. y Bakker, A. (2001) El Engagement Laboral es el grado en el que el colaborador se encuentra comprometido con trabajo y compañeros, lo cual puede ser de una manera positiva o negativa.

Así mismo, se debe considerar que al lograr tener trabajadores Engaged permite lograr una ventaja competitiva, ya que se cuenta con colaboradores totalmente comprometidos.

Dimensiones del Engagement Laboral

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. y Bakker, A. (2001) (2001) señalan que el Engagement Laboral tiene 3 dimensiones:

El vigor. Es el nivel alto de energía que cuentan los trabajadores al realizar sus labores del día a día, y la manera en que ellos mantienen ese nivel de energía a pesar de las dificultades que se pueden encontrar día a día en su centro de labores.

La dedicación. Es el sentimiento de compromiso, entusiasmo e inspiración que tienen los colaboradores al realizar sus actividades diarias dentro de su organización

La absorción. Es la acción de estar totalmente enfocado y conectado con las labores a realizar, que muchos casos es difícil desconectarse y darse cuenta de todo el tiempo invertido.

Clima Laboral

Según Bordas (2016):

El Clima Laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización” (p. 34)

Así mismo Chiavenato (2009) menciona que:

El Clima Laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. Así, el clima Laboral es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral y es desfavorable cuando frustra esas necesidades.

Dimensiones del Clima Laboral

Según la Psicóloga Sonia Palma Carrillo (2004) las dimensiones del Clima Laboral son las siguientes:

La Autorrealización. Es la posibilidad de que medio laboral favorezca en el desarrollo personal y profesional del colaborador.

Involucramiento Laboral. El grado en el que el colaborador se siente identificado y comprometido con sus labores diarias en su centro de trabajo.

Supervisión. Es la funcionalidad de supervisión que tienen los superiores sobre las tareas de los colaboradores, tanto para apoyarlos, orientarlos y así puedan realizar las actividades de la manera que permita un buen funcionamiento dentro de la organización.

Comunicación. Es la acción consiente de intercambiar información, de una manera coherente, fluida y clara dentro de la organización de manera integral.

Condiciones Laborales. Las condiciones en el que la organización provee de todos los elementos necesarios a los colaboradores, para que puedan realizar de la mejor manera todas sus funciones.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el Engagement Laboral y el Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022?

1.2.1. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el vigor y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dedicación y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022?

¿Cuál es la relación entre la absorción y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022?

1.3. Objetivos

Determinar la relación entre el Engagement y el Clima Laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

1.3.1. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el vigor y el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

Determinar la relación entre la dedicación y el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

Determinar la relación entre la absorción y el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

1.4. Hipótesis

H_a El engagement laboral tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

H_o El engagement laboral no tiene una relación significativa el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

1.4.1. Hipótesis específicas

H₁ El vigor tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

H₀ El vigor no tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

H₂ La dedicación tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

H₀ La dedicación no tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

H₃ La absorción tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

H₀ La absorción no tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo, enfoque, diseño y alcance de Investigación

Tipo de investigación: Básico

La investigación es de tipo básica. Al respecto, según Muntané. (2020) indican que este tipo de investigación se origina en el marco teórico, y busca incrementar el conocimiento científico.

Enfoque de investigación: Cuantitativo

Se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que hará uso del programa estadístico programa SPSS versión 25, cuyos resultados obtenidos luego serán analizados y organizados a través de tablas y figuras.

Hernández et al. (2014) El enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos secuenciales, que se debe seguir paso a paso y evitar saltar una de ellas. Luego se establecen los objetivos y preguntas de investigación. Se determinan las variables, las cuales luego se miden en un determinado contexto y analizan las mediciones obtenidas y se establece una serie de conclusiones (p. 4)

Diseño de Investigación: No Experimental de corte transversal

La investigación es de tipo No experimental, debido a que se busca analizar las variables, sin ninguna manipulación de información.

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2010) la investigación no experimental cuantitativa se define donde las variables no se manipulan, permitiendo que sus efectos se den en un contexto de manera natural y así poder analizarlo.

De otro lado, la investigación es de corte transversal puesto que la recolección de datos corresponde a un determinado tiempo. Según Hernández, Fernández y Baptista.

(2010) “Los diseños de investigación no experimental transeccional o transversal

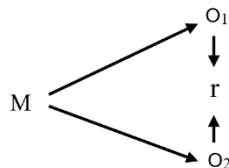
recolecta información en un momento específico, para así, poder analizar su incidencia para ese momento determinado.

Alcance de Investigación: Descriptiva, Correlacional

La presente investigación empleó un alcance de investigación descriptiva y correlacional.

Se considera correlacional ya que este tipo de investigación evalúa la relación y semejanza que pueda existir entre dos o más variables, en este caso se evaluó la relación entre el Engagement Laboral y el Clima Laborea. En ese sentido Bernal (2010) indica en la investigación correccional, lo más importante es validar si existe una relación entre 2 o más variables, en el cual una variable influye sobre la otra. (p. 114).

El esquema del alcance correlacional es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación en la Variable 1: Control Interno

O2: Observación en la Variable 2: Gestión Administrativa

r: Relación entre variables

2.2. Operacionalización de Variables

A continuación, se presenta el cuadro con las variables de la presente investigación:

Tabla 1 : Operacionalización de las Variables Clima Laboral y Engagement Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
El engagement laboral	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de Energía • Motivación • Resistencia • Persistencia 	1, 4, 8, 12, 15, 17
	Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Propósito • Entusiasmo • Inspirador • Orgullo • Retador 	2, 5, 7, 10, 13
	Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración • Felicidad • Dejar llevar 	3, 6, 9, 11, 14, 16
Clima Laboral	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades • Éxito • Objetivos retadores • Participación • Valora el desempeño • Reconocer logros • Oportunidades de aprendizaje y desarrollo • Promover capacitación • Desarrollo personal • Promover generación de ideas • Reconocimiento de logros 	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
	Involucramiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Nivel de Logro • Factor clave del éxito • Mejoras constantes • Desarrollo en el personal • Cumplimiento de las labores • Identificación con la institución • Visión y misión claras • Desarrollo de la vida laboral 	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo • Mejora de métodos • Evaluación de tareas • Instrucciones • Responsabilidades claras • Sistema de seguimiento y control • Normas y procedimientos de trabajo • Objetivos claros • Métodos establecidos • Trato justo 	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 43, 38, 42, 48
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la información • Fluidez de la Información • Relación armoniosa • Canales de comunicación • Interacción entre niveles • Superación de obstáculos • Comunicación interna • Escucha activa • Trabajo en equipo • Conocimiento de avances 	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Objetivos de trabajo • Toma de decisiones en las tareas • Equipo integrado • Oportunidades de mejora • Administración de recursos • Remuneraciones atractivas • Relación de los objetivos con la visión • Tecnología que facilita el trabajo • Remuneración justa 	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

2.3. Población y muestra

Población

Según Carrasco (2006) la población es un “Conjunto de todos los elementos (Unidades de Análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (p. 236). En la presente investigación se consideró como parte de la población a los 20 colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2010) La muestra es una cantidad representativa de una población de interés, sobre la cual se recolectarán datos. Para la selección de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico el cual fue elegido por decisión y criterios de los investigadores. El tipo de muestreo que se utilizó es el intencional u opinático, también llamado por conveniencia, esta técnica permite que los elementos de estudio sean escogidos en base a criterios y facilidad de acceso que tenga el investigador. En ese sentido para el presente trabajo de investigación se utilizó la misma población como muestra, debido a que la población es una cantidad pequeña.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.4.1. Técnicas de Recolección de Datos

Según Hernández y Mendoza (2018) “recolectar datos significa recopilar información necesaria en la muestra seleccionad (p. 226). En ese sentido, la técnica que se consideró para el desarrollo de la presente investigación fue la encuesta.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos.

Según Arias (2016) un instrumento de recolección de datos es todo recurso, dispositivo o formato, sea en papel o digital, que se usa para acopiar, registrar o acumular información

(p. 68). En la presente investigación se aplicó como instrumento de evaluación el cuestionario.

Según Carrasco (2006) “La encuesta se puede definir como una técnica de investigación social para la indagación y exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.” (p. 280)

Ficha Técnica.

A. Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC

La Escala CL-SPC fue elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo en el año 2004, la cual se basó en el cuestionario elaborado por los autores Litwin y Stringer.

Este instrumento consta por 50 ítems diseñado con la técnica Likert, las cuales constan de 5 niveles (1=ninguno o nunca, 2=poco, 3=Regular o algo, 4=Mucho, 5=Todo o siempre), así mismo, en el cuestionario se abarca 5 dimensiones (Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales).

Título: Cuestionario para colaboradores.

Autor: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Universidad Ricardo Palma

Año de edición: 2004

Administración: Individual o colectiva Duración: 15 a 30 minutos.

Significación: Nivel de percepción global de ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Tabla 2 : Dimensiones/ Factores de Instrumento Clima Laboral

Dimensiones	Ítems
Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 : Categorías diagnosticas CL-SPC

Categorías diagnosticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy Favorable	42 - 50	210 - 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Medio	26 - 33	130 - 169
Desfavorable	18 - 25	90 - 129
Muy Desfavorable	1 - 17	50 - 89

Fuente: Autor de instrumento - Sonia Palma Carrillo

Tabla 4 : Confiabilidad y Validez

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	97
Split Half de Guttman	90

Fuente: Autor de instrumento - Sonia Palma Carrillo

Ficha Técnica.

A. Cuestionario Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

La escala Utrecht de Engagement en el trabajo fue elaborado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003. Este instrumento consta de 11 versiones diferentes los cuales tienen diferentes propósitos y también idiomas diferentes.

De acuerdo a Schaufeli, Bakker y Salanova (2006) recomendaron el uso del UWES con uno de los instrumentos más importantes como indicador de engagement en el trabajo.

La versión en español de este instrumento consta de 17 ítems que abarcan 3 dimensiones (Vigor, Dedicación y Absorción), así mismo, está diseñado mediante la técnica Likert que consta de 7 niveles (0=Nunca o Ninguna vez, 1=Casi nunca o Pocas veces al año, 2= Algunas veces o Una vez al mes o menos, 3=Regularmente o Pocas veces al mes, 4=Bastante veces o Una vez por semana, 5=Casi siempre o Pocas veces por semana, 6=Siempre o Todos los días)

Título: Cuestionario para colaboradores.

Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

Procedencia: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University

Año de edición: 2003

Tabla 5 : Dimensiones/ Factores de Instrumento Clima Laboral

Dimensiones	Ítems
Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17
Dedicación	2, 5, 7, 10, 13,
Absorción	3, 9, 11, 14, 16

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6 : Rangos de aplicación de instrumentos

Global	Parcial		Niveles
	I - III	II	
89 - 102	31 - 36	26 - 30	Muy alto
76 - 88	25 - 30	21 - 25	Alto
63 - 75	19 - 24	16 - 20	Regular
50 - 62	13 - 18	11 - 15	Bajo
36 - 49	6 - 12	5 - 10	Muy bajo

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7 : Confiabilidad y Validez

Método de análisis	Escala UWES
Alfa de Cronbach	0.90

Fuente: Autor de instrumento – Wilmar Schaufeli y
Arnold Bakker

2.5. Métodos, instrumentos y procedimiento de análisis de datos

Para lograr recolectar la información se les encuestó a los trabajadores de manera física (hojas), debido a que, los colaboradores presentaban algunos inconvenientes con el uso de las tecnologías. Les tomó aproximadamente 30 minutos el resolver ambas encuestas.

Después de la finalización de la toma de las encuestase procedió de la siguiente manera:

- Se procedió a contabilizar los resultados obtenidos, verificando que todas las preguntas hayan sido contestadas por los colaboradores.
- Recibir esa información vía email mediante nuestro contacto.
- Ingresar toda la información al Excel, para luego ingresarla a al software estadístico llamado IBM SPSS Statistics 25 el cual nos permitirá procesar todos los datos recolectados y así obtener información, la cual nos sea útil y permita desarrollar de la mejor manera posible nuestro trabajo de investigación.

Así, mismo el tratamiento de los datos se realizará a través de la elaboración de tablas y gráficos tanto de elaboración propia como de otros, los cuales serán debidamente citados.

Coefficiente de Correlación de r de Spearman

Las hipótesis plantadas en este trabajo serán procesadas mediante el método estadístico de la correlación de r de Spearman, lo cual nos permitirá decidir si las hipótesis planteadas son correctas o nulas.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Interpretación

El valor del índice de correlación varia en el intervalo [-1: 1]

- Si $r=1$ existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva
- Si $r=0$, no existe relación lineal. Pero eso no necesariamente implica que las variables son independientes pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa
- Si $r=-1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

Tabla 8 : Grado de relación según Coeficiente de Relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Elaborado por Mondragón Barrera 1998, basado en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998

2.6. Aspectos éticos

En primer lugar, el respetó las Normas APA séptima edición la cual fue dispuesto por la universidad. Como segundo aspecto, el respeto a la autoría de las bases teóricas e investigaciones que fueron tomadas como referencia en la realidad problemática y marco teórico. Y, por último, se puso en práctica los principios éticos a la confidencialidad de los encuestados.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Descripción de los Resultados

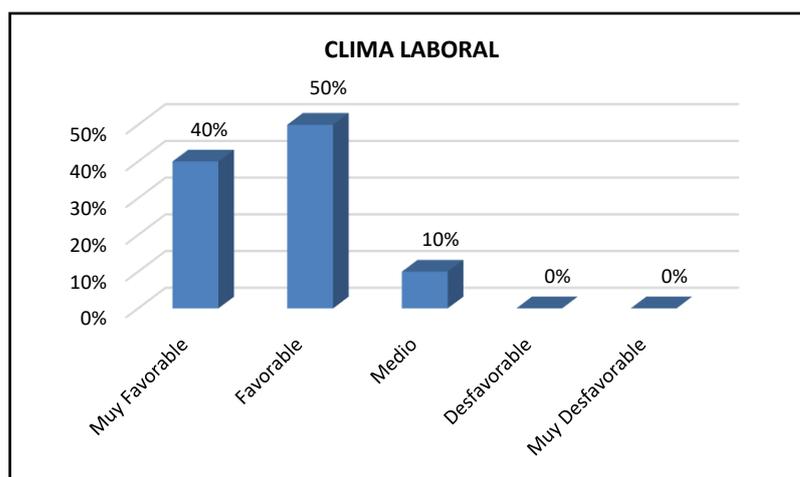
Análisis Descriptivo de la Variable Independiente: Clima Laboral

Tabla 9 : Descripción de resultados de la variable del Clima Laboral

Niveles	Porcentaje	Frecuencia
Muy Favorable	40%	8
Favorable	50%	10
Medio	10%	2
Desfavorable	0%	0
Muy Desfavorable	0%	0
Total	100%	20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1 : Descripción del resultado de la Variable Clima Laboral



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 9 y gráfico 1, se observa que en la variable Clima Laboral de las 20 personas encuestadas, se observa que 8 encuestados (40%) en el nivel muy favorable, 10 encuestados (50%) en el nivel favorable y 2 encuestado (10%) en el nivel medio.

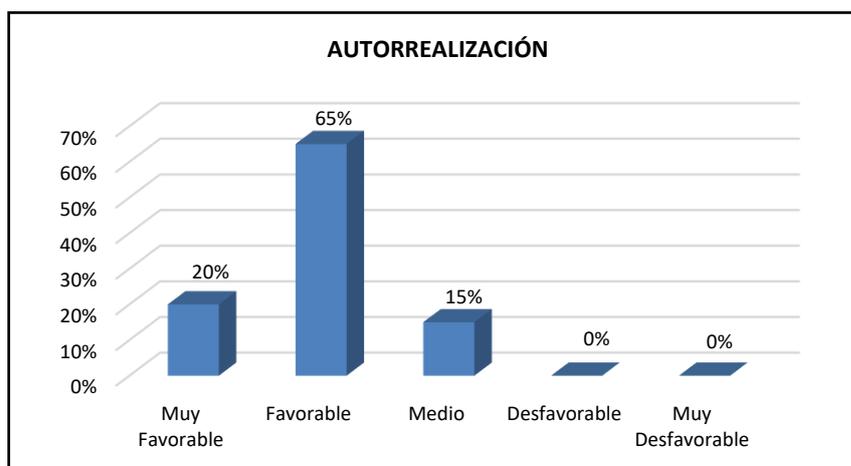
Dimensión: Autorrealización.

Tabla 10 : Variable Clima Laboral – dimensión Autorrealización

Niveles	Porcentaje	Frecuencia
Muy Favorable	20%	4
Favorable	65%	13
Medio	15%	3
Desfavorable	0%	0
Muy Desfavorable	0%	0
Total	100%	20

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2 : Variable Clima Laboral – dimensión Autorrealización



Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 10 y gráfico 2, se ha podido encontrar que en la dimensión Autorrealización de las 20 personas encuestadas, se observa que 4 encuestados (20%) de los colaboradores se encuentra en un nivel muy favorable, 13 encuestados (65%) en un nivel favorable y 3 encuestados (15%) en el nivel medio.

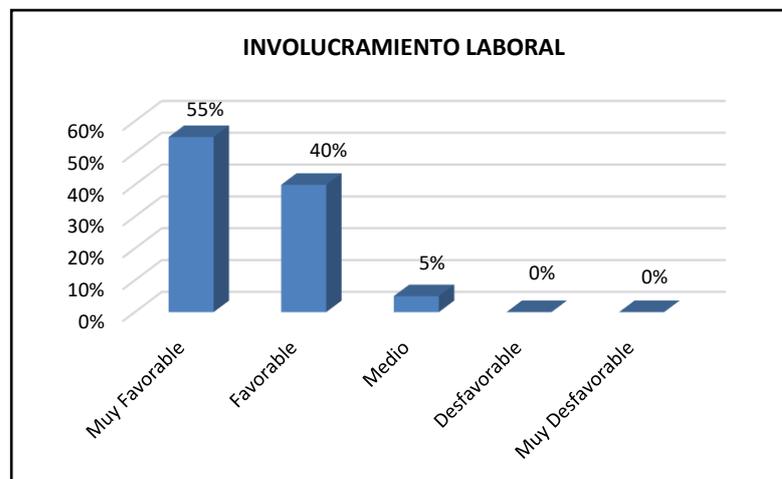
Dimensión: Involucramiento Laboral.

Tabla 11 : Variable Clima Laboral – dimensión Involucramiento Laboral

Niveles	Porcentaje	Frecuencia
Muy Favorable	55%	11
Favorable	40%	8
Medio	5%	1
Desfavorable	0%	0
Muy Desfavorable	0%	0
Total	100%	20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3 : Variable Clima Laboral – dimensión Involucramiento Laboral



Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 11 y gráfico 3, se ha podido encontrar que en la dimensión Involucramiento Laboral de las 20 personas encuestadas, se observa que 11 encuestados (55%) se encuentra en un nivel muy favorable, 8 encuestados (40 %) en un nivel favorable y un encuestado (5%) en el nivel medio.

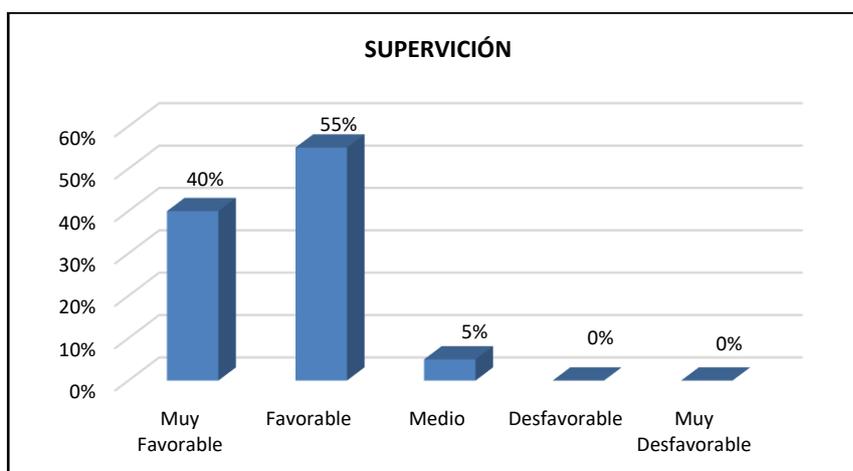
Dimensión: Supervisión.

Tabla 12 : Variable Clima Laboral – dimensión Supervisión

Niveles	Porcentaje	Frecuencia
Muy Favorable	40%	8
Favorable	55%	11
Medio	5%	1
Desfavorable	0%	0
Muy Desfavorable	0%	0
Total	100%	20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4 : Variable Clima Laboral – dimensión Supervisión



Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 12 y gráfico 4, se ha podido encontrar que en la dimensión Supervisión de las 20 personas encuestadas, 8 colaboradores encuestados (40%) se encuentra en un nivel muy favorable, 11 colaboradores encuestados (55%) se encuentran en un nivel favorable y un colaborador encuestado (5%) se encuentra en el nivel medio.

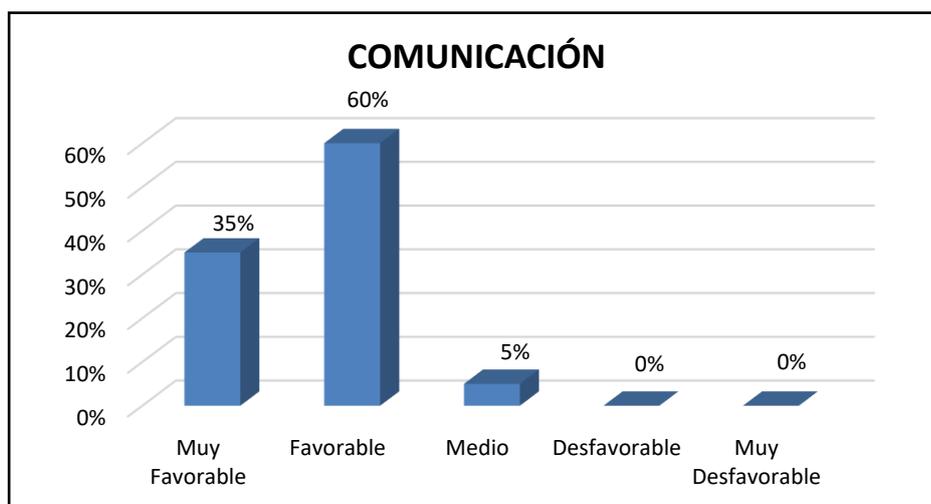
Dimensión: Comunicación.

Tabla 13 : Variable Clima Laboral – dimensión Comunicación

Niveles	Porcentaje	Frecuencia
Muy Favorable	35%	7
Favorable	60%	12
Medio	5%	1
Desfavorable	0%	0
Muy Desfavorable	0%	0
Total	100%	20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5 : Variable Clima Laboral – dimensión Comunicación



Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 13 y gráfico 6, se ha podido encontrar que en la dimensión Comunicación de las 20 personas encuestadas, se observa que 7 colaboradores encuestados (35%) se encuentra en un nivel muy favorable, 12 colaboradores encuestados (60%) se encuentran en un nivel favorable y un 1 colaborador encuestado (5 %) se encuentran en el nivel medio.

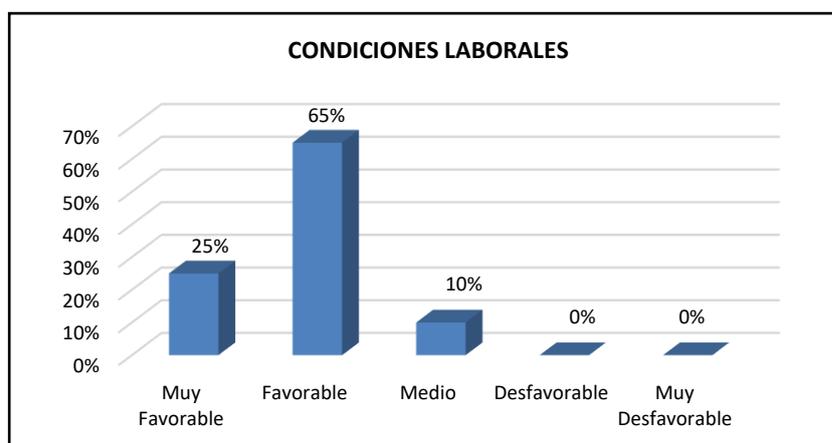
Dimensión: Condiciones Laborales.

Tabla 14 : Variable Clima Laboral – dimensión Condiciones Laborales

Niveles	Porcentaje	Frecuencia
Muy Favorable	25%	5
Favorable	65%	13
Medio	10%	2
Desfavorable	0%	0
Muy Desfavorable	0%	0
Total	100%	20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6 : Variable Clima Laboral – dimensión Condiciones Laborales



Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 14 y gráfico 6, se ha podido encontrar que en la dimensión Condiciones Laborales de las 20 personas encuestadas, se observa que 5 de los colaboradores (25%) se encuentra en un nivel muy favorable, 13 colaboradores encuestados (65%) se encuentran en un nivel favorable y 2 colaboradores encuestados (10%) se encuentran en el nivel medio.

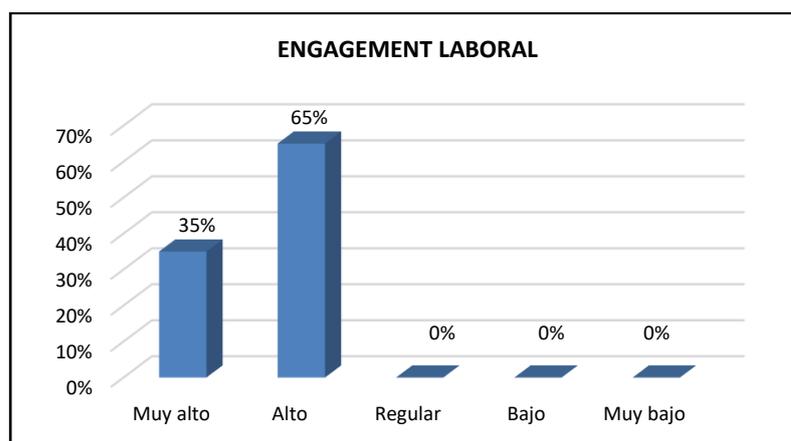
Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente: Engagement Laboral

Tabla 15 : Descripción de resultados de la variable del Engagement Laboral

Niveles	Porcentaje	Frecuencia
Muy alto	35%	7
Alto	65%	13
Regular	0%	0
Bajo	0%	0
Muy bajo	0%	0
Total	100%	20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7 : Descripción de resultados de la variable de Engagement Laboral



Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 15 y gráfico 7, se ha podido encontrar que en la variable Engagement Laboral de las 20 personas encuestadas, se observa que 7 de los colaboradores encuestados (35%) se encuentra en un nivel muy favorable y 13 de los colaboradores encuestados (65%) se encuentra en un nivel favorable.

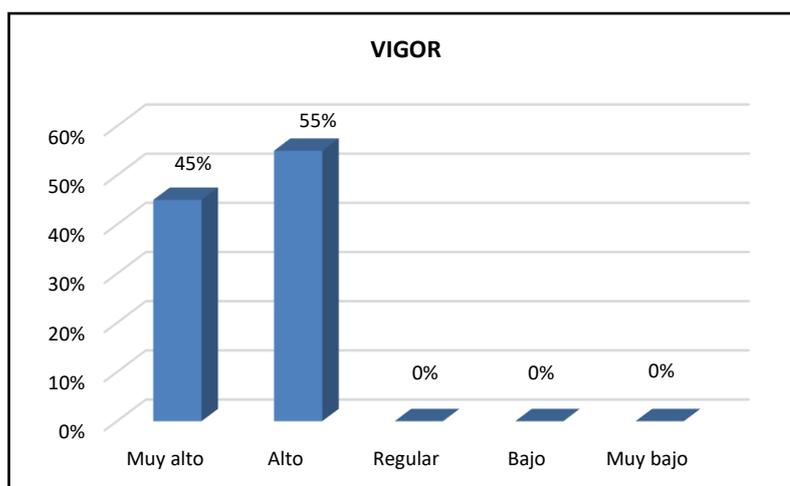
Dimensión: Vigor.

Tabla 16 : Variable Engagement Laboral – dimensión Vigor

Niveles	Porcentaje	Frecuencia
Muy alto	45%	9
Alto	55%	11
Regular	0%	0
Bajo	0%	0
Muy bajo	0%	0
Total	100%	20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8 : Variable Engagement Laboral – dimensión Vigor



Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 16 y gráfico 8, se ha podido encontrar que en la dimensión Vigor de las 20 personas encuestadas, se observa que 9 de los colaboradores encuestados (45%) se encuentra en un nivel muy alto y 11 de los colaboradores encuestados (55%) se encuentran en un nivel alto.

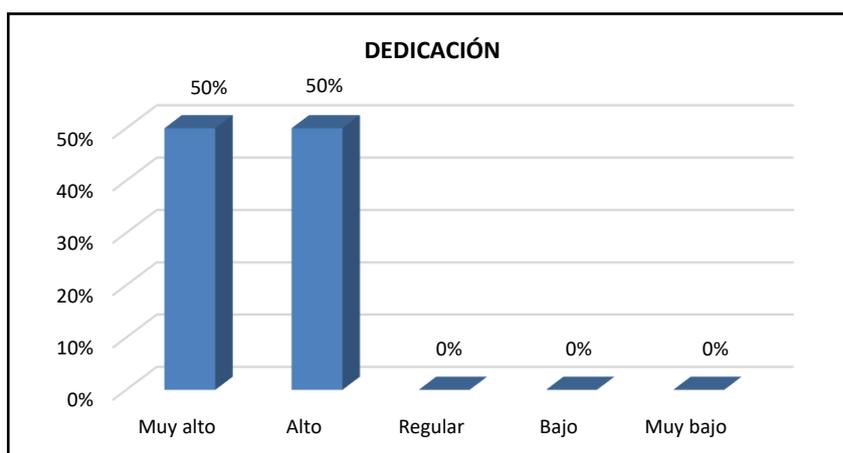
Dimensión: Dedicación.

Tabla 17 : Variable Engagement Laboral – dimensión Dedicación

Niveles	Porcentaje	Frecuencia
Muy alto	50%	10
Alto	55%	10
Regular	0%	0
Bajo	0%	0
Muy bajo	0%	0
Total	100%	20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9 : Variable Clima Laboral – dimensión Dedicación



Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 17 y gráfico 9, se ha podido encontrar que en la dimensión Dedicación de las 20 personas encuestadas, se observa que 10 de los colaboradores encuestados (50%) se encuentra en un nivel muy alto 10 de los colaboradores encuestados (50%) se encuentra en un nivel alto.

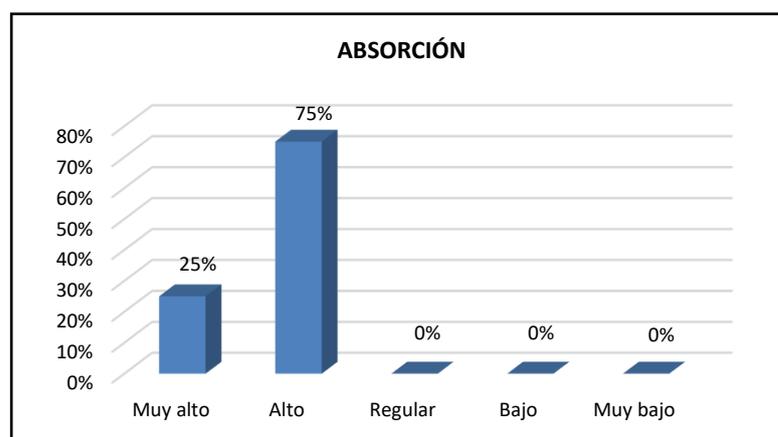
Dimensión: Absorción.

Tabla 18 : Variable Engagement Laboral – dimensión Absorción

Niveles	Porcentaje	Frecuencia
Muy alto	25%	5
Alto	75%	15
Regular	0%	0
Bajo	0%	0
Muy bajo	0%	0
Total	100%	20

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10 : Variable Clima Laboral – dimensión Absorción



Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 18 y gráfico 11, se ha podido encontrar que en la dimensión Absorción de las 20 personas encuestadas, se observa que 5 de los colaboradores encuestados (25%) se encuentra en un nivel muy alto y 15 de los colaboradores encuestados (75%) se encuentra en un nivel alto.

3.2. Descripción de los Resultados

Resultados de la prueba de hipótesis general de la relación entre la variable Engagement Laboral y Clima Organizacional

H₁: El engagement laboral tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

H₀: El engagement laboral no tiene una relación significativa el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

Tabla 19 : Resultados de la hipótesis general de la relación entre la variable Engagement Laboral y la variable Clima Laboral

		Clima Laboral	Engagement
Rho Spearman	de Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,493*
		N	,014
		20	20
	Engagement	Coefficiente de correlación	,493*
		Sig. (unilateral)	,014
		N	,
		20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Fuente: Elaboración Propia

Luego de haber realizado la operación de correlación de la hipótesis general entre las variables Engagement Laboral y Clima Laboral con la ayuda del programa SPSS 24, se

observa que en la tabla 19 que el resultado del Rho de Spearman es de 0,493 con un nivel de significancia de $p=0,014$. Al ser un valor inferior a 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis Alternativa (H_a), es decir existe una relación directa entre el Engagement Laboral y el Clima Laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022. Por consiguiente, se determina que existe una correlación positiva media entre las variables Engagement Laboral y Clima Laboral.

Resultados de la prueba de hipótesis específica 1 de la relación entre la dimensión Vigor y la variable Clima Laboral

H₁: El vigor tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

H₀: El vigor no tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

Tabla 20 : Resultados de la relación entre la dimensión Vigor y la variable Clima Laboral

		Clima laboral	Vigor
Rho Spearman	de Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
			,511*
		Sig. (unilateral)	,011
	N	20	20
	Vigor	Coeficiente de correlación	,511*
			1,000
		Sig. (unilateral)	,011
	N	20	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Fuente: Elaboración propia

Luego de haber realizado la operación de correlación de la hipótesis general entre la dimensión Vigor y la variable Clima Laboral con la ayuda del programa SPSS 24, se observa que en la tabla 20 que el resultado del Rho de Spearman es de 0,511 con un nivel de significancia de $p= 0,011$. Al ser un valor inferior a 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis Alternativa (H_1), es decir existe una relación directa entre el Engagement Laboral y el Clima Laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022. Por consiguiente, se determina que existe una correlación positiva media entre las dimensiones Vigor y el Clima Laboral.

Resultados de la prueba de hipótesis específica 2 de relación entre la dimensión Dedicación y la variable Clima Laboral

H₂: La dedicación tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

H₀: La dedicación no tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

Tabla 21 : Resultados de la relación entre la dimensión Dedicación y la variable Clima Laboral

		Clima Laboral	Dedicación
Rho de Spearman	Clima Laboral		
	Coeficiente de correlación	1,000	,341
	Sig. (unilateral)	.	,070
	N	20	20
Dedicación	Clima Laboral		
	Coeficiente de correlación	,341	1,000
	Sig. (unilateral)	,070	.
	N	20	20

Fuente: Elaboración propia

Luego de haber realizado la operación de correlación de la hipótesis general entre la

dimensión Dedicación y la variable Clima Laboral con la ayuda del programa SPSS 24, se observa que en la tabla 21 que el resultado del Rho de Spearman es de 0,341 con un nivel de significancia de $p= 0,070$. Al ser un valor superior a 0,05 se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis Alternativa (H_2), es decir existe no existe relación directa entre el Engagement Laboral y el Clima Laboral de los de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022. Por consiguiente, se determina que no existe una correlación positiva media entre las dimensiones Dedicación y el Clima Laboral.

Resultados de la prueba de hipótesis específica 3 de relación entre la dimensión Absorción y la variable Clima Laboral

H₃: La absorción tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

H₀: La absorción no tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

Tabla 22 : Resultados de la relación entre la dimensión Absorción y la variable Clima Laboral

			Clima Laboral	Absorción
Rho de Spearman	de Clima Laboral	Coefficiente de correlación	de 1,000	,417*
		Sig. (unilateral)	.	,034
		N	20	20
Absorción		Coefficiente de correlación	de ,417*	1,000
		Sig. (unilateral)	,034	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Fuente: Elaboración propia

Luego de haber realizado la operación de correlación de la hipótesis entre la dimensión la Absorción de la variable Engagement Laboral y la variable Clima Laboral con la ayuda del programa SPSS 24, se observa que en la tabla 22 que el resultado del Rho de Spearman es de 0,417 con un nivel de significancia de $p= 0,034$. Al ser un valor inferior a 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis Alternativa (H_3), es decir si existe relación directa entre el Absorción y el Clima Laboral de los de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022. Por consiguiente, se determina que si existe una correlación positiva media entre las dimensiones Absorción y el Clima Laboral.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN, LIMITACIONES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Discusión

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el Engagement Laboral y el Clima Laboral en la oficina de trámite documentario de la UGEL 04 del distrito de Comas, Lima, 2022. La hipótesis que se planteó fue: Existe relación directa entre el Clima Laboral y Engagement Laboral. En el análisis de los resultados se evidenció que el 40% de los encuestados manifiestan que “todo o siempre” tiene un nivel de clima laboral, mientras que un 35% percibe que “Siempre” la institución maneja un nivel óptimo engagement laboral. Por otra parte, el análisis inferencial permitió determinar que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables de estudio, esto fue determinado por el Rho de Spearman es de 0,493 con un nivel de significancia de $p=0,014$, con lo cual se evidenció la citada relación entre el engagement laboral y el clima laboral, en consecuencia, se determina que existe una correlación positiva. El hallazgo se asemeja con la investigación realizada por Espinoza (2019) en su tesis “Clima Laboral y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro de Outsourcing del Distrito de San Luis, 2018, se halló que había una influencia directa y significativa entre el engagement laboral y clima laboral con un Rho de Spearman de 0,602 lo que demuestra que, a mayor clima laboral, mayor será la engagement laboral. Según Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. y Bakker, A. (2001) El Engagement Laboral es el grado en el que el colaborador se encuentra comprometido con trabajo, así mismo, Chiavenato (2009) indica que el Clima Laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes.

En cuanto al primer objetivo específico que fue establecer la relación entre el vigor y clima laboral, se determinó a través del Coeficiente de Rho de Spearman 0,511 con un nivel

de significancia de $p= 0,011$ nos señala que la hipótesis alterna debe ser aceptada; es decir, se evidencia una relación directa entre el vigor y clima laboral, en consecuencia, se determina que existe una correlación positiva. Este resultado guarda semejanza con lo señalado por Proaño (2020) en su tesis “El Engagement en el Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, Año 2020” indica un alto nivel de engagement, reflejado en las dimensiones vigor con un 5.3, dedicación con 5.46 y absorción con 4.99. Según Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. y Bakker, A. (2001) indica que el vigor es el nivel de energía que cuentan los trabajadores al realizar sus labores del día a día.

En cuanto al segundo objetivo específico que fue establecer la relación entre el dedicación y clima laboral, se determinó a través del Coeficiente de Rho de Spearman 0,341 con un nivel de significancia de $p= 0,070$ nos señala que la hipótesis alterna debe ser rechazada; es decir, se evidencia que no hay un nivel de significancia entre el vigor y clima laboral, debido a que, la significancia supera al 0.05. Este resultado difiere con lo señalado por Juyumaya (2018) en su artículo titulado “Work Engagement, Satisfacción y Rendimiento Laboral: El Rol de La Cultura Organizacional” indica que en general las correlaciones estadísticamente son significativas, ya que, los resultados muestran relaciones significativas entre las variables del estudio. Vigor, Dedicación y Absorción están fuertemente correlacionadas al constructo general de Work engagement. Según Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. y Bakker, A. (2001) la dedicación es el sentimiento de compromiso, entusiasmo e inspiración que tienen los colaboradores al realizar sus actividades diarias dentro de su organización

En cuanto al tercer objetivo específico que fue establecer la relación entre el absorción y clima laboral, se determinó a través del Coeficiente de Rho de Spearman 0,417 con un nivel de significancia de $p= 0,034$ nos señala que la hipótesis alterna debe ser aceptada; es decir, se evidencia una relación directa entre el dedicación y clima laboral, en consecuencia, se

determina que existe una correlación positiva. Este resultado guarda semejanza con lo señalado por Jaramillo (2018) en su investigación “Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018” los resultados demostraron que absorción se ubica en un nivel regular, concluyendo que la variable clima laboral influye significativamente en la Absorción. Según Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. y Bakker, A. (2001) la absorción se trata de estar totalmente enfocado y conectado con las labores a realizar.

4.2. Limitaciones

Para poder llevar a cabo el presente trabajo de investigación se ha presentado algunas limitaciones entre las cuales se puede mencionar las siguientes:

La falta de antecedentes, este punto ha sido uno de los limitantes más importantes, debido que no se cuenta con gran cantidad de tesis o trabajos de investigaciones en las cuales se trabajen en ambas variables por lo cual no permitiría realizar una Interpretación Comparativa con mucho sustento. Así mismo, se tenga en cuenta que el concepto de Engagement Laboral es relativamente nuevo.

Así mismo, la limitada información proporcionada por la empresa estudiada en el presente trabajo, la falta de cooperación por parte de los colaboradores, debido al gran incremento de carga laboral en este mes. Y, por último, la falta de conocimientos en el uso de las herramientas digitales para la realización de las encuestas.

4.3. Conclusiones

Por medio de los objetivos establecidos en el presente trabajo de investigación y los resultados que se obtuvieron se puede determinar que:

En relación al objetivo general que fue determinar la relación entre el Engagement Laboral y el Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022, luego de someterse a la prueba estadística de Spearman se determinó la relación entre la variable Engagement Laboral y la variable Clima Laboral. Como resultado se obtuvo un $r = 0,493$ cuya puntuación permitió evidenciar que existe una correlación positiva considerable. Asimismo, se obtuvo una significancia de $p = 0,014$ y como $p < 0,05$ se aprecia que hay una relación significativa. Por consiguiente, se determinó que existe una correlación positiva y significativa entre el Engagement Laboral y el Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

Respecto al primer objetivo específico que fue establecer la relación entre la dimensión Vigor y la variable Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022, después de haberse sometido a la prueba estadística de Spearman se determinó la correspondencia entre las dimensiones Vigor y la variable Clima Laboral. Como resultado se obtuvo un $r = 0,511$ cuya puntuación permitió evidenciar que existe una correlación positiva media. Asimismo, se obtuvo una significancia de $p = 0,011$ y como $p < 0,05$ podemos señalar que hay una relación significativa. Por consiguiente, se determinó que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión Vigor y la variable Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

Respecto al segundo objetivo específico que fue establecer la relación la dimensión Dedicación y la variable Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022, después de haberse sometido a la prueba estadística de Spearman se determinó la correspondencia entre la dimensión Dedicación y la variable Clima Laboral. Como resultado se obtuvo un $r = 0,341$ cuya puntuación permitió evidenciar que existe una correlación positiva débil. Asimismo, se obtuvo una significancia de $p = 0,07$

por lo cual al ser un valor que se encuentra superior al límite de 0,05 podemos señalar que no existe una relación significativa. Por consiguiente, se determinó que existe una correlación positiva y no significativa entre la dimensión Dedicación y la variable Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

Respecto al tercer objetivo específico que fue establecer la relación entre la dimensión Absorción y la variable Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022, después de haberse sometido a la prueba estadística de Spearman se determinó la correspondencia entre la dimensión Absorción y la variable Clima Laboral. Como resultado se obtuvo un $r = 0,417$ cuya puntuación permitió evidenciar que existe una correlación positiva media. Asimismo, se obtuvo una significancia de $p = 0,034$ y como $p < 0,05$ se confirma que existe una relación significativa. Por consiguiente, se determinó que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión Absorción y la variable Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022.

4.4. Recomendaciones

Luego de haber analizado a la empresa Constructora San Juan E.I.R. LTDA, se ha encontrado, que a pesar de que, actualmente se ha generado un incremento en las labores de los colaboradores debido al crecimiento de la empresa en su sector, esto ha traído ciertas implicancias en el clima laboral y engagement de los colaboradores.

En cuanto al vigor y el clima laboral, se recomienda que la organización se debe enfocar en brindar un buen clima laboral, teniendo en cuenta, los diferentes factores que este implica, tales como buenas condiciones laborales. Así mismo, brindarles motivación intrínseca, ya que, esto influenciaría directamente en la energía que las personas tengan al momento de realizar sus labores.

En cuanto a la dedicación y el clima laboral, se recomienda trabajar en programas de reconocimientos tales como el empleado del mes, para que, de esta manera los colaboradores sientan que su trabajo está siendo valorado y apreciado por la organización. Y esto pueda generar la motivación necesaria para seguir haciendo un buen trabajo y mejorar constantemente.

En cuanto a la absorción y el clima laboral, se recomienda brindar buenas condiciones laborales para que de esa manera el colaborador pueda tener los elementos necesarios para que puedan realizar sus funciones de manera optima y no tengan mayores complicaciones al momento de realizar su trabajo. Así mismo, se recomienda manejar una comunicación efectiva para que los colaboradores tengan claridad de como realizar sus actividades.

Por último, se puede concluir que las recomendaciones están orientadas a mejorar el clima laboral y el engagement de los colaboradores de la empresa constructores San Juan E.I.R.LTDA.

REFERENCIAS

- Acevedo Camacho, M. (2022). Evolución del Employee Engagement: Más allá de medir el clima laboral. <https://blog.acsendo.com/evolucion-del-employee-engagement-mas-alla-de-la-medicion-de-clima-laboral>
- Andina (2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx#:~:text=En%20ese%20contexto%2C%20Aptitus%20realiz%C3%B3,tuvia%20un%20mal%20clima%20laboral.>
- Ascendo (2022). Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos. <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos>
- Astete, Nestor (2020). Engagement y teletrabajo, el futuro de los negocios en Perú. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/engagement-y-teletrabajo-el-futuro-de-los-negocios-en-peru/>
- Bakker, A. y Rodríguez, A. (2013). *El engagement en el trabajo*. España: Ediciones Pirámide. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_320.pdf
- Bordas Martínez, M. (2016) *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid. <http://portal.uned.es/Publicaciones/htdocs/pdf.jsp?articulo=0102064CT01L01>
- Cerda Gallegos, H. y Parada Pino, M. (2018). Clima Laboral y Engagement Aplicado en la Empresa Coopelan Ltda. [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles]. Repositorio de la Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>
- Chiang Vega, M., Fuentealba Elgueta, I. y Nova Cabrera, R. (2017). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en dos Fundaciones Sociales, sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00105.pdf>

- Chiavenato, E. (2009) *Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. (ed. 2°). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Espinoza Evangelista, G. (2019). Clima Laboral y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro de Outsourcing del Distrito de San Luis, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22021/Espinoza%20Evangelista%20Gloria%20Mar%20c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Franco Dulanto, R. y Gálvez Escurra, G. (2020). Inteligencia Emocional y Engagement en docentes del sector público en Lima. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653393/Franco_DR.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- GoIntegro (2017). Resultados del 2do Estudio Latinoamericano de Employee Engagement.
<https://www.anda.cl/wp-content/uploads/2018/09/4750.pdf>
- Harter, J. (2021). U.S. Employee Engagement Data Hold Steady in First Half of 2021.
<https://www.gallup.com/workplace/352949/employee-engagement-holds-steady-first-half-2021.aspx>
- Hastwell, C. (2021). How Employees in Latin America Measure a Great Workplace.
<https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/how-employees-in-latin-america-measure-a-great-workplace>
- Jaramillo (2018) Liderazgo transformacional y Engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25553/Jaramillo_JLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juyumaya, J. (2018). Work Engagement, Satisfacción y Rendimiento Laboral: El Rol de La Cultura Organizacional. Estudios de Administración Vol. 1, 32-49.
<https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/55392/65002>

Laureano Hilario, L. y Miguel Espinoza, Y. (2018) Clima Organizacional y Engagement de los Trabajadores de Instituciones Educativas Privadas de Lima Sur. [Tesis de pregrado, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/466/Laureano%20Hilario_Miguel%20Espinoza_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mandomedio (2020). Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto. <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>

Miranda Cajacuri, Y. (2020) Burnout y Engagement en Conductores Interprovinciales de la Ruta Tarma – Huancayo. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Repositorio de la Universidad Católica Sedes Sapientiae. https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1012/Tesis%20-%20Miranda%20Cajacuri%2c%20Yuri%20Luz_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PeopleGoal (2021). Global Employee Engagement Trends. <https://www.peoplegoal.com/blog/global-employee-engagement-trends>

Palma Carrillo, S. (2000) Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias. Lima: Revista de investigación en psicología. Instituto de investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología de la Universidad San Martín de Porres.

Palma Carrillo, S. (2001) Escala clima laboral SL – CPC, manual. (ed.1º) Lima. http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Proaño, J. (2020). El Engagement en el Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, Año 2020. [Tesis de postgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2156>

Schaufeli, W & Salanova (2003) *Utrecht Work de Engagement en el Trabajo*. Utrecht: Universidad de Utrecht.

Schaufeli, W. & Salanova M. (2009) *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

Torres Alvear, A. y Yaima Mora, F. (2021). El Clima Laboral y sus Efectos en la Productividad Empresarial: Una Mirada a Empresas Colombianas. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43984/flyaimam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, A. (2021). El estado actual del engagement en todo el mundo. <https://www.greatplacetowork.com.ve/blog/el-estado-actual-del-engagement-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo>

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de Consistencia

ANEXO N° 2. Cuestionario de Clima Laboral

ANEXO N° 3. Encuesta de Bienestar y Trabajo (Uwes)

Matrices

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

ENGAGEMENT LABORAL Y CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA SAN JUAN E.I.R.LTDA., HUÁNUCO, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Engagement Laboral y el Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre el vigor y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dedicación y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la absorción y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el Engagement Laboral y el Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la relación entre el vigor y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022</p> <p>Determinar la relación entre la dedicación y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022</p> <p>Determinar la relación entre la absorción y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022</p>	<p>GENERAL</p> <p>El engagement laboral tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>H 1 El vigor tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022</p> <p>H 2 La dedicación tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022</p> <p>H 3 La absorción tiene una relación significativa con el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora San Juan E.I.R.LTDA., Huánuco, 2022</p>	<p>1.- Variable Independiente (VI):</p> <p>VI: Engagement Laboral</p> <p>Dimensiones de la VI</p> <p>D1: Vigor D2: Dedicación D3: Absorción</p> <p>2.- Variable Dependiente (VD):</p> <p>VD: Clima Laboral</p> <p>Dimensiones de la VD</p> <p>D1: Autorrealización D2: Involucramiento Laboral D3: Supervisión D4: Comunicación D5: Condiciones Laborales</p>	<p>1.- Tipo de investigación</p> <p>Diseño: Descriptivo Enfoque de investigación: Cuantitativa. Alcance o nivel de investigación: Correlacional con corte transversal.</p> <p>2.- Población y muestra</p> <p>Área de estudio: Constructora San Juan E.I.R.LTDA. Población: Todo el personal que trabaja en la obra. Muestra: El total de la población (20 personas).</p> <p>3.- Instrumentos</p> <p>Para la VI: Cuestionario del clima laboral Para la VD: Cuestionario del engagement laboral</p> <p>4.- Procedimiento y análisis</p> <p>Forma de recolección de datos: Para poder recolectar la información, se les encuestará a los colaboradores que laboran en los almacenes, a quienes se les entregará 2 encuestas para validar si existe una relación entre el clima laboral y engagement laboral.</p> <p>Forma de análisis de datos: Para procesar los datos que se recolecten. Se usará el programa estadístico IBM SPSS statistics versión 25. En el cual se ingresarán los datos.</p>

ANEXO 2: Cuestionario de Clima Laboral

Datos Personales

Apellidos y Nombres:

Fecha:

Edad:

Sexo:

Empresa:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del trabajo que frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a los que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo la alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Conteste todas las preguntas. No hay repuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca	1
Poco	2
Regular o Algo	3
Mucho	4
Todo o Siempre	5

N°	Detalle de Preguntas	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progreso de la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					

5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito					
13	La evaluación que se hace en el trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					

20	El grupo con el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					
26	Las actividades en las que trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo en el personal.					
28	Se dispones de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborables es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					

34	La institución promueve y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva a comparación con las otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo al personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivos de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planeamientos que se hacen.					
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión y misión de valores de la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existen colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

VARIABLES	PREGUNTAS
Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 43, 38, 42, 48
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

ANEXO 3: Encuesta de Bienestar y Trabajo (Uwes)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna Vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1) *
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2) *
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2) *
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3) *
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3) *
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3) *
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4) *
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) *
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5) *
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)

Variables	Preguntas
Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17
Dedicación	2, 5, 7, 10, 13
Absorción	3, 6, 9, 11, 14, 16