

ENGAGEMENT Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA
ALFA CO., 2022

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Milagros Jennyfer Palacios Bendezu

Celinda Beatriz Saldaña Utrilla

Asesor:

Dr. Alex Hernandez Torres

<https://orcid.org/0000-0002-5682-2500>

Lima - Perú

Jurado Calificador

Jurado 1 Presidente(a)	MILTÓN RICRADO CALDERON PIZANGO	10684852
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	LUIS JOSÉ ALVARADO YUPANQUI	20025251
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	JOSÉ ANTONIO CORAL MORANTE	41632040
	Nombre y Apellidos	N° DNI

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, por el apoyo y la confianza. Además, a los profesores, hasta donde he llegado gracias a los conocimientos que he adquirido en mi vida universitaria y por el esfuerzo.

Celinda Saldaña Utrilla

Dedico este trabajo a mi familia, por el apoyo que he recibido. Además, a los profesores, por la motivación de seguir adelante a través de sus enseñanzas.

Milagros Palacios Bendezú

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco s a Dios por permitirme llegar hasta esta etapa importante en mi vida profesional, en segundo lugar, a mis padres por el apoyo incondicional y a mis profesores que me formaron y guiaron en el conocimiento que me ayudará en mi vida personal y profesional.

Celinda Saldaña

Primero agradeciendo a Dios por haberme guiado hasta llegar a este punto en mi etapa profesional. Agradecer a mi mamá por el apoyo y motivación que me dio en cada momento, y a los profesores por haberme compartido sus conocimientos y consejos para mejorar.

Milagros Palacios Bendezú

Tabla de contenido

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	33
CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	44
REFERENCIAS	49
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Parámetros de coeficiente Alfa de Cronbach.....	36
Tabla 2. Análisis de confiabilidad	38
Tabla 3. Tabla cruzada para el Engagement y la Satisfacción	38
Tabla 4. Prueba de normalidad.....	39
Tabla 5. El engagement se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co.	40
Tabla 6. Tabla cruzada para el Vigor y la Satisfacción.....	41
Tabla 7. El vigor se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co.....	41
Tabla 8. Tabla cruzada para el Dedicación y la Satisfacción.....	42
Tabla 9. La absorción se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co.....	42
Tabla 10. Tabla cruzada para el Absorción y la Satisfacción	43
Tabla 11. La dedicación se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co.	43
Tabla 12. <i>Distribución de trabajadores encuestados según Engagement</i>	55
Tabla 13. <i>Distribución de trabajadores encuestados según Satisfacción Laboral</i>	56
Tabla 14. <i>Distribución de trabajadores encuestados según Vigor</i>	57
Tabla 15. <i>Distribución de trabajadores encuestados según Dedicación</i>	58
Tabla 16. <i>Distribución de trabajadores encuestados según Absorción</i>	59
Tabla 17. <i>Distribución de trabajadores encuestados según Satisfacción intrínseca</i>	60
Tabla 18. <i>Distribución de trabajadores encuestados según extrínseca</i>	61
Tabla 19. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 1</i>	62
Tabla 20. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 2</i>	63
Tabla 21. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 3</i>	64
Tabla 22. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 4</i>	65
Tabla 23. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 5</i>	66
Tabla 24. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 6</i>	67
Tabla 25. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 7</i>	68
Tabla 26. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 8</i>	69
Tabla 27. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 9</i>	70

Tabla 28. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 10</i>	71
Tabla 29. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 11</i>	72
Tabla 30. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 12</i>	73
Tabla 31. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 13</i>	74
Tabla 32. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 14</i>	75
Tabla 33. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 15</i>	76
Tabla 34. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 16</i>	77
Tabla 35. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 17</i>	78
Tabla 36. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 18</i>	79
Tabla 37. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 19</i>	80
Tabla 38. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 20</i>	81
Tabla 39. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 21</i>	82
Tabla 40. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 22</i>	83
Tabla 41. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 23</i>	84
Tabla 42. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 24</i>	85
Tabla 43. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 25</i>	86
Tabla 44. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 26</i>	87
Tabla 45. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 27</i>	88
Tabla 46. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 28</i>	89
Tabla 47. <i>Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 29</i>	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de trabajadores encuestados según Engagement	55
Figura 2. Distribución de trabajadores encuestados según Satisfacción Laboral.....	56
Figura 3. Distribución de trabajadores encuestados según Vigor.....	57
Figura 4. Distribución de trabajadores encuestados según Dedicación.....	58
Figura 5. Distribución de trabajadores encuestados según Absorción	59
Figura 6. Distribución de trabajadores encuestados según Satisfacción intrínseca.....	60
Figura 7. Distribución de trabajadores encuestados según extrínseca	616
Figura 8. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 1	62
Figura 9. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 2.....	63
Figura 10. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 3	49
Figura 11. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 4	65
Figura 12. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 5	66
Figura 13. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 6	67
Figura 14. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 7	68
Figura 15. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 8	69
Figura 16. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 9	70
Figura 17. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 10	71
Figura 18. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 11	72
Figura 19. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 12	73
Figura 20. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 13	59
Figura 21. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 14	75
Figura 22. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 15	76
Figura 23. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 16	77
Figura 24. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 17	78
Figura 25. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 18	79
Figura 26. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 19	80
Figura 27. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 20	81

Figura 28. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 21	82
Figura 29. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 22	83
Figura 30. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 23	69
Figura 31. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 24	85
Figura 32. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 25	86
Figura 33. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 26	87
Figura 34. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 27	88
Figura 35. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 28	89
Figura 36. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 29	90

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo el determinar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co, eligiendo a la encuesta como la técnica para recolectar datos, así como un cuestionario como el instrumento. Esta investigación tiene una metodología de enfoque cuantitativo, tipo no experimental de nivel correlacional y corte transversal. Fue aplicada a 30 trabajadores de la empresa alfa CO. cuyas preguntas fueron cruzadas con las dimensiones del engagement (vigor, absorción y dedicación) y de la satisfacción laboral (intrínseca y extrínseca) y para ello se utilizó el software de estadística SSPS, teniendo como resultado una relación moderada entre el engagement y satisfacción laboral (0.586). Además, posicionando al engagement en un nivel alto por los trabajadores demostrando que existe compromiso al momento del cumplimiento del trabajo laboral. Así mismo sobre la satisfacción laboral, los trabajadores lo califican en un nivel alto. Finalmente, a través de la prueba estadística Rho de Spearman, fue posible demostrar que el engagement se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Alfa Co, alcanzando un valor sig. inferior a 0.05.

PALABRAS CLAVES: Engagement, Satisfacción laboral, Vigor, Absorción, Dedicación, extrínseca, Intrínseca

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between engagement and job satisfaction in the Alfa Co company, choosing the survey as the technique to collect data, as well as a questionnaire as the instrument. This research has a methodology of quantitative approach, non-experimental design of correlational scope and cross section. It was applied to 30 workers of the company alfa CO. whose questions were crossed with the dimensions of engagement (vigor, absorption and dedication) and job satisfaction (intrinsic and extrinsic) and for this the SPSS statistical software was used, resulting in a good relationship between engagement and job satisfaction. In addition, positioning the engagement at a high level by the workers, demonstrating that there is commitment at the time of fulfilling the work. Likewise, regarding job satisfaction, workers rate it at a high level.

KEY WORDS: Engagement, Job satisfaction, Vigor, Absorption, Dedication, extrinsic, Intrinsic

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A medida que las organizaciones emergen y crecen, el trabajo de sus clientes internos, es decir de sus empleados, es cada vez más importante para el éxito de la empresa a través de las funciones que realizan para cumplirlas. Por eso, siempre es importante considerar el propio bienestar en el trabajo, porque sin él no puede haber resultados positivos en el logro de los objetivos corporativos. Evidenciado por el interés de las empresas en desarrollar un modelo de liderazgo humano que abarque las emociones positivas, las relaciones comerciales, el compromiso, etc. (Salanova et al., 2015). Cabe señalar que el compromiso puede entenderse como compromiso organizacional, apego psicológico al trabajo o compromiso con el trabajo; aunque según Salcedo (2013) estos son solo términos cercanos al verdadero significado. Por ello, nos planteamos trabajar con la palabra “engagement” como tal en esta investigación.

Salcedo (2013) reconoce que muchas empresas consideran a sus empleados su activo más valioso y que el compromiso juega un papel importante en la promoción de los valores de respeto y responsabilidad, produciendo empleados más productivos y por ende una empresa más rentable. La participación es uno de los conceptos de gestión de recursos humanos más importantes en las organizaciones (Salanova & Schaufeli, 2014). Es interesante la relación de esta variable con los empleados, ya que el compromiso tiene un efecto directo en el desarrollo del empleado y por ende en el logro de los objetivos de la empresa.

Sin embargo, no basta con conocer el nivel de implicación y crear pautas de gestión humana o actuar en consecuencia, es necesario obtener resultados más completos que

permitan decisiones más complejas. Es necesario conocer los sentimientos del empleado hacia la forma actual de trabajar en la empresa para saber qué nuevos métodos y líneas de acción se pueden desarrollar que respondan a lo que le satisface. Por lo tanto, dada la importancia de la retención de empleados y los métodos a desarrollar para lograrlo, es importante comprender el impacto que estas políticas, normas, procedimientos y reglamentos generales de la empresa tienen sobre los trabajadores. Este conocimiento se puede medir a través de la satisfacción laboral, ya que este parámetro permite recopilar datos sobre el nivel de eficiencia y eficacia alcanzado por una organización; que presenta de manera objetiva la situación actual de la empresa (Di Nardo, 2015).

A nivel internacional, según Clifton (2017), CEO de Gallup's World Poll, realizó una encuesta llamada *The World's Broken Workplace*, que examinó la satisfacción y el compromiso de los empleados de tiempo completo en 160 empresas en todo el mundo. Se encontró que solo el 15% de estos trabajadores estaban satisfechos y comprometidos con sus trabajos.

En algunos países de América Latina, como Colombia, Brasil, Argentina y Perú, evalúan e invierten en programas con herramientas de relacionamiento organizacional; por qué estas estrategias tuvieron un gran impacto en la satisfacción de los empleados en el lugar de trabajo; la gestión del talento humano también ha evolucionado en todas las instituciones y empresas. Esto incluye la gestión del talento humano y políticas relacionadas para que las personas se sientan cómodas en la institución, con todas las herramientas tangibles e intangibles que generan valor y rentabilidad en las instituciones (Saavedra, et al., 2018).

En comparación con la realidad nacional, según un informe de Ibarra (2020), un estudio realizado como parte de una encuesta nacional de la consultora Ackermann

International muestra que solo el 24% está satisfecho con el trabajo; lo que implica un cierto nivel de afectación en cuanto a su compromiso y desempeño en relación con las responsabilidades del cargo. Por lo tanto, las empresas que descuiden las percepciones de sus empleados sobre el entorno en el que se desenvuelven pueden resultar en una pérdida de talento humano, lo que redundaría en mayores costos para la empresa.

A su vez, un estudio de bienestar en el trabajo, para Great Place To Work Perú (GPTW), muestra que los empleados de empresas trascendentes del país muestran altos niveles de compromiso y compromiso con sus metas de carrera a través de su promoción. trabajan con respeto por los demás y sus equipos de trabajo son eficientes y enfatizan que las recompensas para sus empleados son atractivas y satisfactorias, mostrando que el 87% de los empleados están involucrados y comprometidos con su trabajo (Amazorrutia, 2017).

Numerosos estudios se han realizado durante los últimos 30 años para averiguar cuáles son los factores más importantes de satisfacción e insatisfacción que los empleados consideran en el entorno empresarial. Esta información es de gran importancia porque los empleados muestran o tienen ciertos comportamientos basados en su satisfacción o su compromiso con su empresa o su trabajo. Estos pueden ser percibidos positiva y negativamente y afectan su desempeño (Sánchez y García, 2017).

Con la información ya mencionada anteriormente, se optó por encuestar a los trabajadores de la empresa Alfa Co, empresa dedicada a la instalación de gas, por motivo de que se pudo observar que algunos de sus colaboradores no lograban cumplir dentro del plazo las funciones que se le asignaban. De modo que, al realizar la presente investigación, se conocerá si existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral, que servirá como un referente para futuros estudios.

1.2. Justificación

Esta investigación considera las siguientes justificaciones:

Justificación práctica

A nivel práctico, el estudio identificará posibles alternativas para mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados, el posicionamiento y la percepción de estos elementos del estudio.

Es importante recordar que, según Hernández, Fernández & Baptista (2014), la justificación práctica radica en la búsqueda de una posible respuesta a un problema real.

Justificación teórica

Hernández et al. (2014) encontraron que el valor teórico de la investigación se basa en cerrar las brechas de conocimiento y ampliar las existentes.

En base a los resultados obtenidos en el estudio, estos servirán como evidencia de una asociación significativa entre el engagement y la satisfacción laboral, permitiendo que futuros investigadores consideren esta asociación como premisa para el desarrollo de sus estudios.

Justificación metodológica

Hernández et al. (2014) argumentaron que la investigación aporta ventajas metodológicas al crear nuevas herramientas para la recopilación y el análisis de datos y al proporcionar sugerencias para un estudio más efectivo de una población.

A nivel metodológico, la investigación ha desarrollado herramientas para una medición objetiva de las dos variables de estudio, haciéndolas útiles para futuras investigaciones que quieran abordar un problema similar.

1.3. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Nieto (2017) desarrolló un estudio titulado “Análisis de la Satisfacción en el Trabajo y su Relación con el Compromiso Organizacional de los Empleados del Instituto Superior Técnico Central Tecnológico” realizado en la ciudad de Quito; cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, a través del diagnóstico actual de la fuerza laboral de la fábrica, las diferentes teorías que giran en torno a estas variables, el uso de herramientas de medición adecuadas y la creación de recomendaciones en base a los problemas identificados. Además, es importante recordar que para este estudio se utilizó como muestra a 126 empleados, los cuales utilizaron dos medidores. También mostró que existen algunas diferencias en cuanto a la remuneración recibida. Finalmente, y al final de la investigación, se confirma la hipótesis central de este trabajo, que afirma que existe una asociación moderada entre las dos variables analizadas, con un nivel de correlación de 0,603 al aplicar la prueba r de Pearson.

Salazar e Izquierdo (2018) realizaron un estudio titulado “Relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana” en la ciudad de Quito; planteando como objetivo determinar si la variable satisfacción laboral se correlaciona e influye con la variable compromiso organizacional, análisis realizado en el año 2017 al personal del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo ya que captura las percepciones de los empleados sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en su contexto laboral. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S20/23 de Josep Meliá y José Peiró, y para evaluar el engagement se utilizó el cuestionario TCM employee engagement de John Meyer y Natalie Allen. Las encuestas se realizaron a una muestra de 290 empleados. Finalmente, se demostró

que existe una relación significativa entre la variable satisfacción laboral y la variable compromiso organizacional, alcanzando una significación de 0,00000000000000227513 y un coeficiente de correlación R de 0,514, lo que representa un nivel de correlación positivo moderado, es decir, H. Empleados del Banco con trabajo La satisfacción tiende a estar comprometida con la organización.

Frías (2016) desarrolló un estudio titulado “Compromiso y Satisfacción Laboral como Factores de Permanencia de la Generación Y” en la ciudad de Santiago de Chile, el cual tuvo como objetivo identificar y describir los principales componentes que impulsan a los jóvenes profesionales a esforzarse más para mantenerse empleados. Asimismo, se describen las principales características de una de las nuevas generaciones que componen la población activa, la Generación Y, así como las características de compromiso y satisfacción en el trabajo, con el fin de comprender las razones que llevaron a esta generación. pasar menos tiempo en el trabajo. Para ello, se realizó una revisión teórica de las diversas fuentes literarias que explican estos fenómenos y, a partir de ello, se revisó un conjunto de herramientas que permiten identificar las principales causas por las que los miembros de la Generación Y abandonan una ONG (no -organización gubernamental). Organización. Esto apoya la hipótesis propuesta de que la satisfacción percibida con el diseño de un plan de carrera influye positivamente en la retención de los jóvenes independientemente de su nivel de compromiso y la satisfacción que tienen con respecto a otras dimensiones del trabajo alcanzando una correlación de Pearson es 0.417 y se refiere a un nivel de relación débilmente positivo.

Aristizábal et al. (2019) desarrollaron un estudio titulado “Estrés laboral y compromiso entre los trabajadores de una empresa productiva”; realizado en la ciudad de Bogotá, que tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y el engagement

en trabajadores del área de producción de una empresa manufacturera en Dosquebradas (Colombia). Por lo tanto, se realizó un estudio no experimental en una muestra de 238 trabajadores ($M = 218 - H = 20$). Se utilizaron el Cuestionario de Evaluación del Estrés y la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-9). La confiabilidad del instrumento (alfa de Cronbach) fue de 0,90 y 0,88, respectivamente. Los resultados indican una relación inversa entre el perfil de estrés en el trabajo y el nivel de engagement, de forma que se acepta la hipótesis de trabajo y se alcanza un nivel de correlación de Pearson moderadamente negativo (-0,51).

Sanabria (2019) desarrolló un estudio titulado “Relación entre el Engagement y la Satisfacción en el Trabajo en una empresa constructora de la ciudad de Bucaramanga”; enfoque transversal correlativo no experimental. El objetivo de esta investigación fue conocer la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en una empresa constructora de la ciudad de Bucaramanga. Este trabajo contó con una muestra de 127 trabajadores de diferentes áreas de la empresa. El diagnóstico de compromiso se realizó utilizando la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht UWES, desarrollada por Schaufeli & Bakker, y la Escala de Satisfacción General de Warr, Cook y Wall se utilizó para medir la satisfacción laboral. Los resultados de esta investigación revelaron una asociación alta y significativa entre el compromiso y la satisfacción laboral mediante la prueba rho de Spearman, demostrando una correlación positiva débil de 0,297, lo que permite el logro de las metas establecidas en la investigación. Además, se observó un alto nivel de compromiso, lo que demuestra la lealtad de los empleados a la empresa; Los resultados de satisfacción laboral muestran puntajes altos, lo que nos muestra una alta satisfacción con las condiciones de trabajo, salario y beneficios sociales.

Antecedentes nacionales

Castillo (2020) realizó una tesis titulada “Engagement y Satisfacción Laboral entre los Empleados de una Empresa Pesada, Distrito de Chorrillos”, la cual tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral entre los empleados de una agencia. de manipuladores de cargas pesadas en el distrito de Chorrillos, Lima 2020. El tipo de investigación fue un diseño transversal, descriptivo, correlativo y no experimental. La población específica de estudio estuvo constituida por 325 empleados, se obtuvo una muestra de 200 empleados por muestreo no probabilístico ya que se basó en el juicio del investigador y la accesibilidad de la población; De igual forma, las herramientas utilizadas fueron UWES-17 para medir el compromiso y SL-SPC para medir la satisfacción laboral. Los resultados más importantes fueron una correlación positiva directa y significativa con un Rho $r = 0,344$. Por otro lado, las dimensiones más correlacionadas estadísticamente con la implicación son la significación de la tarea, Rho $r = 0,345$, y las condiciones de trabajo, Rho $r = 0,327$.

Ríos (2021) en su investigación titulada “Satisfacción laboral e involucramiento en los trabajadores del servicio de alimentación de los campamentos mineros” que tuvo como objetivo comprender la asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso entre los trabajadores del servicio de alimentación de los campamentos mineros de Moquegua, Cerro y Pasco para identificar el Ayacucho; Contó con una muestra de 107 empleados entre 20 y 50 años. También se utilizaron la Encuesta de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/26). Los resultados apoyan la existencia de una asociación entre entusiasmo y compromiso con satisfacción con la tutoría ($r=0,274$, $r=0,322$), satisfacción intrínseca ($r=0,359$, $r=0,417$), satisfacción con la producción ($r=0,287$, $r=0,327$) y satisfacción con la participación ($r = .316$, $r = .351$). Se puede concluir que las

variables entusiasmo y compromiso están asociadas a la satisfacción con el servicio, satisfacción intrínseca, satisfacción con la calidad de la producción y satisfacción con la participación.

Candía et al. (2017) desarrollaron un estudio titulado “Relación entre Satisfacción Laboral e Involucramiento en la Intención de Rotación en una Empresa Minera” realizado en la ciudad de Lima; quienes lograron validar un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) altamente confiable y válido que identificó la influencia significativa e inversa de las variables satisfacción laboral y engagement sobre la intención de salida. La muestra se obtuvo a través de una muestra simple de 107 trabajadores, hombres y mujeres, servidores públicos que desempeñan las funciones de analistas, ingenieros, coordinadores, ayudantes y supervisores. Finalmente, el coeficiente de determinación fue de 0.430, número que supera el valor mínimo aceptado para validar relaciones causales a nivel exploratorio.

Coz & Matto (2021) desarrollaron un estudio titulado “Relación entre la satisfacción laboral y el involucramiento administrativo de los empleados” realizado en la ciudad de Lima, el cual tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y el engagement en cargos administrativos en empresas limeñas. Como hipótesis general, el estudio planteó que existe una correlación positiva entre los constructos anteriores. Se utilizaron como herramientas el cuestionario de compromiso organizacional UWES-17 de Schaufeli y Bakker (2003) y la escala Chamba es Chamba de Yamamoto (2012) con una muestra de 100 empleados de empresas con al menos 1.000 empleados. Como principal resultado también se encontró una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y entre sus subcomponentes.

Messarina (2019) desarrolló un estudio titulado “Involucramiento y satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa privada en Lima” que tuvo como objetivo

analizar la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa privada de procesamiento y distribución de vidrio y aluminio en Lima a investigar. La muestra estuvo conformada por 100 hombres con una edad promedio de 30 años a quienes se les aplicó el cuestionario de involucramiento UWES 17 y el cuestionario de satisfacción laboral. Los instrumentos mostraron propiedades psicométricas aceptables en la muestra evaluada. Asimismo, el examen de los componentes principales del UWES 17 arrojó un KMO de 0,80 y se obtuvo un resultado altamente significativo en la prueba de esfericidad de Bartlett, $X^2(136) = 623,81$ ($p < 0,001$), mientras que la consistencia interna mostró una corrección del alfa de Cronbach valor de 0,84. En el caso del cuestionario de satisfacción laboral se indica un KMO de 0,81, con una prueba de esfericidad de Bartlett muy significativa, $X^2(861) = 2714,67$ ($p < 0,001$) y consistencia interna con el valor alfa de Cronbach de 0,95. El análisis de correlación confirmó la relación positiva ($r = 0,30$, $p < 0,01$) entre las variables estudiadas, coincidiendo con las hipótesis de este estudio.

1.4. Bases teóricas

Engagement

Schaufeli y Bakker (2003) describen en detalle que el compromiso es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por el poder, la dedicación y la aceptación. Más que un estado momentáneo específico, el compromiso se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente e influyente que no se centra en un objeto, evento, individuo o comportamiento específico.

Meyer & Allen (1991), por su parte, definen el compromiso, o compromiso en el trabajo u organizacional, como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado en relación a la organización que caracterizan la correlación entre un individuo y

la organización. Es algo que refleja el deseo, necesidad y/u obligación de permanecer en una organización.

Además, Davis y Newstrom (2000) definen el compromiso organizacional o la lealtad de los empleados como el grado en que un empleado se identifica con la organización y desea continuar participando activamente en ella. Argumentan que el compromiso tiende a ser mayor entre los empleados con varios años de servicio en una organización, aquellos que han tenido éxito personal en la organización y aquellos que trabajan en un grupo ocupado de empleados.

Chiavenato (2020) afirma que el compromiso organizacional es una disciplina científica aplicada vinculada a temas prácticos diseñados para ayudar a individuos y organizaciones a lograr niveles más altos de desempeño. Su aplicación tiene como objetivo que las personas estén satisfechas con su trabajo, elevando los estándares competitivos de la organización y contribuyendo a su éxito.

Fortalecimiento del engagement

Según Salanova & Schaufeli (2014), además de cultivar los recursos personales de sus empleados a través de diversas estrategias, las organizaciones saludables deben administrar adecuadamente los recursos laborales y tratar de crear “espirales de ganancias” en beneficio de todas las partes. Entre estos esfuerzos para aumentar el compromiso, se destacan los siguientes:

- Definir claramente el propósito y las metas de cada empleado. Desde el proceso de reclutamiento y selección, donde se realiza el primer contacto real entre el nuevo empleado y la organización, es necesario elaborar un claro “contrato psicológico” que explique qué espera el empleado de la organización (Salanova & Shovel, 2014).

- Controlar el nivel de enagement. Realizar cuestionarios y chequeos continuos para evaluar el compromiso, el bienestar y la motivación de los empleados a nivel individual y organizacional y poder diagnosticar las causas y consecuencias de estos niveles (Salanova & Schaufeli, 2014).

- Desarrollar talleres de trabajo. En organizaciones grandes se pueden organizar talleres de engagement, que son reuniones grupales para discutir eventos importantes y mejorar la calidad del trabajo (Salanova & Schaufeli, 2014).

- Diseño y renovación de puestos de trabajo. Las organizaciones deben procurar que los lugares de trabajo sean más diversos, deben tratar de hacerlos más complejos y completos, otorgar a los empleados más autonomía para su desempeño y brindarles la oportunidad de una mayor interacción social en su trabajo. Asimismo, podrán invocar la rotación de roles, los traslados y los cambios temporales, siempre teniendo en cuenta que los roles coincidan con las habilidades y objetivos de cada empleado (Salanova & Schaufeli, 2014).

- Alentar y promover el liderazgo positivo. Dado que las habilidades gerenciales tienen una vocación muy alta para fomentar el compromiso de los empleados, las organizaciones deben buscar líderes que puedan actuar como motivadores positivos y fomentar una cultura de aprendizaje (Salanova & Schaufeli, 2014).

- Fomentar las relaciones interpersonales. Esto se puede lograr mediante la creación de canales abiertos de comunicación y una adecuada gestión de la diversidad que no solo proporcionen a las organizaciones una amplia gama de conocimientos, habilidades y capacidades (aumentando su utilidad sin aumentar los costos), sino que también permitan apoyar y apoyar a los trabajadores. se enriquecen mutuamente (Salanova & Schaufeli, 2014).

- Desarrollar carreras. Esto requiere la implantación de un modelo de desarrollo profesional continuo a través de programas que se adapten a los deseos y necesidades formativas de los empleados. Dado que los entornos de trabajo flexibles de hoy en día hacen que los trabajadores busquen la empleabilidad en lugar de la estabilidad de por vida, su compromiso debe desarrollarse en organizaciones que les ofrezcan oportunidades estimulantes y continuas para desarrollar sus habilidades (Salanova & Schaufeli, 2014).

Consecuencias del compromiso organizacional

De acuerdo con Coronado, et al., (2020), se puede decir que el compromiso organizacional promueve la ocurrencia en la organización de una serie de factores, en su gran mayoría positivos, como los que se enumeran a continuación:

Implicación en el puesto.

En sí mismo, denota un compromiso que deriva de la elección personal y consciente de orientarse hacia la organización, es decir, el empleado elige adaptarse, no solo para adaptarse a ellos, sino a las experiencias que vive en su organización también de sus identidad y compromiso. Actividades; La plena implicación de una persona en el trabajo de su puesto es fundamental para una amplia gama de impactos positivos, y esta implicación requiere un alto nivel de compromiso que sólo puede aportar a través de la identificación con la organización. y el trabajo realizado (Coronado et al., 2020).

Ciudadanía organizacional.

La ciudadanía organizacional es un comportamiento que no es un requisito formal para el desarrollo del trabajo, pero produce una mejora en el clima laboral y el funcionamiento de la empresa en su conjunto; pretende promoverlos, pues es así como la organización cumple con sus obligaciones económicas, éticas y legales y las de sus miembros (Coronado et al., 2020).

Orientación al aprendizaje.

El compromiso organizacional funciona y está orientado al aprendizaje, en donde las empresas pueden continuar reteniendo a los empleados comprometidos, fomentando la memoria organizacional, convirtiendo la información en resolución de problemas y convirtiendo la innovación en conocimiento (Coronado et al., 2020).

Innovación.

Otro aspecto importante que las empresas quieren incentivar es la innovación, sin embargo, al menos en las pymes, el compromiso organizacional no afecta la innovación, al menos en las organizaciones pyme. Un alto nivel de compromiso limita la creatividad y crea resistencia al cambio, ya que genera una tendencia a seguir las reglas y repetir la misma acción con la esperanza de obtener mejores resultados, debido al fenómeno de la “perseverancia ante las acciones fallidas”; mientras que un compromiso bajo fomenta la innovación y permite que los empleados expresen fácilmente sus desacuerdos y hagan sugerencias (Coronado et al., 2020).

Permanencia en la empresa.

La evidencia muestra que la retención del trabajo se logra a través del compromiso de los empleados, donde los empleados comprometidos son un activo clave para la organización y es más probable que permanezcan allí y mejoren el servicio que brindan a los clientes en función del conocimiento de la antigüedad en el puesto como consecuencia del interés en el compromiso organizacional, ya que en su forma afectiva y continua contribuye a reducir la rotación del personal (Coronado et al., 2020).

Desempeño:

Una de las preocupaciones de la gerencia es que sus empleados se desempeñen mejor, muestren un alto compromiso, se comprometan y mejoren las metas de la organización y

fomenten este comportamiento entre sus pares y en toda la organización (Coronado et al., 2020).

Profesionalismo

Desempeñar su trabajo en un ambiente donde son valorados y donde sus necesidades están satisfechas genera lealtad en estos empleados porque, además de estar comprometidos con la organización, también deben estar comprometidos con su trabajo, por lo que estar comprometido con la organización les ayuda a expresarse. contribuir mejor a sus roles de liderazgo, identificación, sentirse más motivados e involucrados en su trabajo (Coronado et al., 2020).

Manejo del estrés

En general, se puede suponer que “trabajar bajo presión” no es una situación óptima ni favorable para generar compromiso organizacional, pero los empleados no quieren un trabajo aburrido, por lo que este factor cobra mayor importancia y se convierte en un motor. El trabajo monótono desalienta el compromiso, requiere un trabajo activo con cierta presión (Coronado et al., 2020).

Engagement según escala UWES

El engagement es un estado mental de naturaleza positiva vinculada con el trabajo, teniendo como características al vigor, la dedicación y la absorción. El engagement se refiere, más que a un estado específico y momentáneo, a un estado afectivo-cognitivo más persistente e influyente que no está centrado en un objeto, evento, individuo o comportamiento específico. Asimismo, el vigor se caracteriza por una fuerte voluntad de trabajo y perseverancia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar profundamente involucrado en el trabajo y sentir una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, desafío y significado. La absorción se caracteriza por estar completamente concentrado y felizmente

inmerso en el trabajo, por lo que el tiempo vuela rápidamente y renunciar al trabajo es incómodo (Schaufeli & Bakker, 2003).

Dimensiones

Vigor

Este elemento se aborda en función de sus características, a saber: alto nivel de energía, resiliencia mental y disposición para el trabajo. En relación a esta dimensión, se define como la presencia de un alto nivel de energía y resistencia mental al trabajo, así como la fuerza asociada al deseo de moverse en el trabajo, además de considerar que este esfuerzo también ocurre en presencia de dificultades. Vargas y Estrada, 2016).

Absorción

La absorción se explica como un estado de concentración y un sentimiento de felicidad en relación con el trabajo realizado. Este elemento, a su vez, se presenta cuando el trabajador está totalmente concentrado en el trabajo y siente que el tiempo pasa. Es decir, cuando el individuo está satisfecho con las tareas que realiza, no solo significa que está concentrado, sino que también se siente feliz (Vargas & Estrada, 2016).

La absorción se caracteriza por estar completamente concentrado y felizmente absorto en el trabajo, ya que el tiempo pasa rápidamente y el trabajo se vuelve incómodo (Valdez & Ron, 2011).

Dedicación

La dedicación consiste en un gran compromiso, trabajo duro y un sentido de la importancia del trabajo. Este punto está determinado por un alto nivel de compromiso en el trabajo, además de que esta dimensión se manifiesta con gran importancia en el trabajo. Por otro lado, se considera evidencia de un alto nivel de compromiso laboral. Varios autores

coinciden en que la dedicación se manifiesta como entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo y también es vista como un sentido de desafío (Vargas & Estrada, 2016).

La dedicación se refiere a estar profundamente comprometido con el trabajo de uno y sentir una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, desafío y significado (Valdez & Ron, 2011).

Satisfacción Laboral

Calle (2012) sugiere que la satisfacción laboral se puede definir como la actitud del empleado hacia su trabajo. Esta actitud se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla por su trabajo. Las actitudes están determinadas conjuntamente por las características del puesto de trabajo actual y la idea que tiene el trabajador de lo que debe ser. Sin embargo, existen tres características de los empleados que influyen en la percepción del “debería” y son: necesidades, valores y características personales. Asimismo, tres aspectos de la situación laboral influyen en la percepción del “debería”, a saber: las comparaciones sociales con otros empleados, las características de los trabajos anteriores y los grupos de afinidad.

La satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados valoran su trabajo, y todavía hay poco consenso sobre si se trata de un proceso puramente emocional o cognitivo. Mientras algunos autores señalan que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional al trabajo en su conjunto, otros la definen como juicios positivos o negativos que los individuos hacen sobre su situación laboral (Pujol & Dabos, 2018).

Teoría de satisfacción laboral según Herzberg

La Teoría de Herzberg, o Teoría de la Motivación y la Higiene, establece que existen dos factores a considerar para determinar la satisfacción de un trabajador y especifica lo siguiente:

Los factores higiénicos son aquellos que corresponden al entorno, cuya presencia no genera motivación, pero cuya ausencia genera insatisfacción. Por tanto, Herzberg describe el trabajo en sí como extrínseco e incluye factores como el salario y la seguridad laboral; porque estos son los requisitos mínimos.

Los factores motivadores, a su vez, son aquellos relacionados con la propia tarea, cuya ausencia no genera insatisfacción, pero cuya presencia puede resultar en un estado superior, una persona completa, realizada y motivada para realizar las tareas. Estos factores se clasifican como relacionados con el trabajo e incluyen factores como el éxito y el reconocimiento. Herzberg y sus colaboradores, por tanto, separaron los factores que provocan satisfacción de los que provocan insatisfacción y los establecieron para medirlos individualmente (Madero, 2019).

Lazos involucrados con la Satisfacción Laboral

Regalado et al.,(2012) destacan que este elemento consiste en construir buenas relaciones entre la empresa y el trabajador a través de un “contrato” tácito o explícito que beneficie a ambas partes. La ejecución consciente de este contrato tiene un efecto en la motivación de los empleados. Estas relaciones se consideran sostenibles cuando se desarrollan tres tipos o niveles de vínculos: vínculos económicos y jurídicos, vínculos estructurales y de servicios, vínculos afectivos y filantrópicos.

Lazos económicos y legales: Resultan de un tratamiento implícito de sentido primario. Por un lado, la empresa proporciona al trabajador un salario justo, oportuno y

suficiente para llevar una vida digna mientras el trabajador siente que está obteniendo beneficios económicos en la empresa. Por otra parte, la empresa también actúa de conformidad con la legislación laboral y las normas que regulan el funcionamiento del mercado y de la empresa a la que pertenece.

Lazos estructurales: Proceden de un segundo nivel de elaboración. La empresa ofrece a los empleados oportunidades de desarrollo profesional, planificando la formación, patrocinando cursos de perfeccionamiento y especialización, facilitando planes de estudio, etc. experiencia de los empleados para que crezcan con la empresa y se cualifiquen para una mayor responsabilidad.

Lazos emocionales: representan el procesamiento de tercer nivel. El cliente interno encuentra agradable trabajar en la empresa. Se tienen en cuenta aspectos de comunicación y buen trato entre ellos, se conoce el interés de la dirección por los empleados y se desarrolla una cultura de respeto y consideración.

Dimensiones

Satisfacción extrínseca

El estudio de la satisfacción extrínseca introduce la perspectiva conductual al estudio de la motivación. El conductismo no niega que el comportamiento tenga causas internas, pero sus defensores argumentan que las causas subyacentes del comportamiento se encuentran fuera y no dentro de la persona. De acuerdo con este enfoque, el dinero, las recompensas y la amenaza de castigo son fuentes de motivación extrínseca y todos contribuyen a ella. Por lo tanto, la satisfacción intrínseca representa una tradición de investigación que se ha desarrollado casi en oposición al enfoque conductual (Nieto, 2016).

La satisfacción extrínseca es un conjunto de recompensas monetarias, directas -pago de salarios, incentivos, bonos de desempeño, vacaciones, programas de protección,

prestaciones en especie, capacitación- que recibe un individuo a cambio de su trabajo. Este nivel de satisfacción es necesario para persuadir a los empleados a realizar tareas valiosas para la organización (Cruz et al., 2019).

Satisfacción intrínseca

El comportamiento intrínseco es el comportamiento realizado únicamente por interés y placer. La felicidad intrínseca se basa en un conjunto de necesidades psicológicas definidas que incluyen la autoiniciación, la eficiencia y la curiosidad; Por lo tanto, cuando las personas se involucran en actividades para satisfacer necesidades de causalidad, eficacia o curiosidad personales, están actuando por motivación intrínseca. Este tipo de satisfacción surge espontáneamente debido a tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan comportamientos sin recompensa externa (Nieto, 2016).

La satisfacción intrínseca es, por tanto, una poderosa herramienta para superar algunos de los obstáculos que dificultan la transmisión de conocimientos entre los individuos. En particular, la felicidad intrínseca fomenta el desarrollo de grupos informales fuera de las estructuras formales, lo que permite la resolución rápida de problemas, la transferencia de mejores prácticas y el desarrollo de habilidades profesionales a través del intercambio de experiencias y conocimientos tácitos (Cruz et al, 2019).

1.5. Formulación del problema

General

¿Existe una relación entre el engagement y la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022?

Específicos

¿Existe una relación entre el vigor y la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022?

¿Existe una relación entre la absorción y la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022?

¿Existe una relación entre la dedicación y la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022?

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre el vigor y la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022.

Establecer la relación entre la absorción y la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022.

Establecer la relación entre la dedicación y la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022.

1.7. Hipótesis

Hipótesis general

El engagement se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022.

Hipótesis específicas

El vigor se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022.

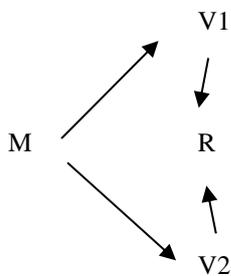
La absorción se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022.

La dedicación se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co., 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación:

La investigación fue de carácter fundamental ya que tuvo como objetivo aumentar el conocimiento de la información existente. Asimismo, el proyecto fue no experimental en el sentido de que no supone cambiar, manipular o modificar los fenómenos o variables de estudio, sino simplemente observarlos sin influir en ellos. Nuevamente, se trata de un análisis transversal ya que el proceso de recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).



M: Trabajadores

V1: Engagement

V2: Satisfacción laboral

R: Relación entre ambas variables

El enfoque previsto fue cuantitativo ya que implica analizar los resultados a nivel numérico y estadístico. Con base en los hallazgos de Hernández et al. (2014), este tipo de enfoque se utiliza en estudios de evidencia porque se basa en pasos ordenados y específicos para aceptar o rechazar hipótesis.

La investigación está en el nivel de correlación porque tiene como objetivo establecer un grado de conexión entre dos variables de investigación. Se recuerda que según Hernández et al. (2014) pretenden únicamente establecer una conexión y no explicar la causalidad de un objeto de estudio con otro.

Hernández et al (2014) postulan los siguientes intervalos para interpretar los grados de correlación entre las variables examinadas:

- 0 – 0,25: Escasa o nula
- 0,26-0,50: Débil
- 0,51- 0,75: Entre moderada y fuerte
- 0,76- 1,00: Entre fuerte y perfecta

Población y muestra

La población incluye a todos los empleados de la empresa analizada. Cabe señalar que el número de empleados de esta organización es de 30 personas. Hernández et al. (2014) afirman que la población se refiere a un subconjunto del universo donde se recopilan datos con cierto grado de representatividad. Ahora bien, en relación a la muestra, de acuerdo con Otzen & Manterola (2017), la muestra tiene una representatividad que facilita la extrapolación y generalización de los resultados observados en relación a una población accesible. Se realizó un censo poblacional para determinar la muestra, ya que la población está conformada por pocos empleados; pueden tenerse plenamente en cuenta en la recopilación de datos.

En la muestra censal, todas las unidades de investigación o análisis se catalogan como parte de la muestra para contar como población, población y muestra simultáneamente (Hernández et al., 2014).

Según López & Fachelli (2015), el censo puede servir como base muestral, es decir, el listado completo de todas las unidades de la población: residentes, electores, familias, empresas, escuelas, hospitales, distritos encuestados; o un archivo de organizaciones, asociaciones, empresas, usuarios-clientes; puede ser un mapa, la guía telefónica, un catálogo, todos los artículos de un periódico en un determinado período de tiempo, los internautas de

un portal, etc.; Siempre que sea posible, es conveniente tener o crear el marco muestral con todas las unidades de la población para identificar de manera única las unidades y no sesgar la muestra aleatoria.

Es así que se seleccionaron a los **30 colaboradores** de la empresa Alfa Co.

Técnica:

Desde el enfoque investigativo considerado (cuantitativo), existen técnicas dirigidas a este rasgo; Por ello, se eligió como técnica de recolección de información la investigación, considerada la técnica por excelencia en los estudios sociales por su versatilidad, sencillez y objetividad (Hernández et al., 2014).

Instrumento:

Además, se eligió como herramienta de recolección de información el cuestionario, que se considera el más utilizado en la investigación social. Este tipo de herramienta consiste en un conjunto de preguntas o enunciados ajustados a las variables de estudio y consistentes con el problema reportado (Hernández et al., 2014).

Procedimiento:

Inicialmente se buscó establecer la relación entre el compromiso y la satisfacción de la empresa Alfa Co. y así conocer las principales características, componentes o dimensiones de cada objeto de estudio y además realizar un análisis a nivel internacional, nacional y local. niveles

Además, se realizó una operacionalización de las variables de investigación, lo que dio como resultado una clasificación a partir de sus dimensiones e indicadores según la teoría extraída de fuentes primarias.

En la construcción del instrumento se tuvo en cuenta la evaluación de expertos y el análisis de confiabilidad, de modo que se pueda demostrar su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual abarca los siguientes rangos:

Tabla 1.

Parámetros de coeficiente Alfa de Cronbach

	>.9 a .95 es excelente
	>.8 es bueno
Coeficiente	>.7 es aceptable
Alfa de	>.6 es cuestionable
Cronbach	>.5 es pobre
	<.5 es inaceptable

Nota: Frías (2020).

Finalmente, se diseñó la herramienta utilizando una escala ordinal (Likert), con varias opciones considerando un nivel jerárquico.

Es importante recordar que el proceso de recolección de datos se realizó en contacto presencial con el consentimiento de la organización.

Análisis de datos

El proceso de análisis de datos se inició con el análisis de confiabilidad, el cual determinó el coeficiente alfa de Cronbach. Al agrupar los resultados obtenidos luego de aplicar la investigación, teniendo en cuenta la ecuación de Baremos, fue posible establecer tres intervalos (alto, medio y bajo) que permitieron conocer el nivel en el que se encuentran las variables y dimensiones. Luego se realizó una prueba de normalidad para conocer la distribución de los resultados (normal o no normal) y elegir la prueba estadística ideal para el estudio. Como última fase de los resultados se planteó una fase de inferencia para

contrastar las hipótesis planteadas originalmente, lo que permitiría detectar la existencia de una relación entre variables y dimensiones.

Aspectos éticos:

Lo primero a destacar es que este estudio se realizó bajo los lineamientos de la 7^a edición de la APA, que aseguran la autoría y autenticidad de la bibliografía utilizada.

La investigación, a su vez, presentará resultados verosímiles recogidos a través del cuestionario, mientras que en los anexos del capítulo se presentarán las fotos en el momento de uso de la herramienta por parte de los empleados de la empresa analizada. Finalmente, cabe recordar que se respeta el anonimato de los participantes de la investigación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

El análisis de confiabilidad refiere a una evaluación de cuán confiable resultó el instrumento diseñado, para lo cual fue necesario hallar el coeficiente alfa de Cronbach en favor de evidenciar la consistencia y coherencia de los resultados a partir del cuestionario aplicado.

Tabla 2.

Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	29

Nota: A partir de los resultados generados por el análisis de confiabilidad, fue posible determinar mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que el instrumento diseñado para la recolección de datos fue confiable, alcanzando un coeficiente igual a 0.944.

ANÁLISIS CRUZADO

Tabla 3.

Tabla cruzada para el Engagement y la Satisfacción

			SATISFACCIÓN LABORAL			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
ENGAGEMENT	MEDIO	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	ALTO	Recuento	2	2	22	26
		% del total	6,7%	6,7%	73,3%	86,7%
Total	Recuento		2	6	22	30
	% del total		6,7%	20,0%	73,3%	100,0%

Nota: De acuerdo con lo que se visualiza en la tabla cruzada que confronta los resultados descriptivos del Engagement y la Satisfacción laboral, del 13.3% del total de colaboradores que calificó a su nivel engagement como regular, la totalidad calificó su nivel de satisfacción como regular. A su vez, del 86.7% de colaboradores que calificó a su nivel de compromiso como alto, el 73.3% de estos calificó su nivel de satisfacción como alto, mientras que el 6.7% la calificó como regular y el 6.7% como bajo.

PRUEBA DE NORMALIDAD

La tercera etapa de los resultados refirió a la prueba de normalidad, la cual sirvió para la elección de la prueba estadística idónea a utilizar en la etapa inferencial de la investigación.

Tabla 4.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ENGAGEMENT	,517	30	,000	,404	30	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,442	30	,000	,595	30	,000

Nota: Al realizar la prueba de normalidad con la finalidad de seleccionar la prueba estadística acorde con las características de la investigación, a partir del tamaño de la muestra (30 elementos), se eligió los resultados de la prueba de normalidad Shapiro Wilk, por lo que, se pudo concluir que los resultados de la investigación presentaron una distribución no normal, por lo que se eligió la prueba no paramétrica Rho de Spearman al cumplirse condiciones como: presentar un alcance correlacional, contar con un instrumento en escala ordinal (Likert) y presentar resultados no normal.

ANÁLISIS INFERENCIAL

En esta última etapa refirió a la comprobación de las hipótesis planteadas, desde la general hasta las 4 específicas, empleándose la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Comprobación de hipótesis general

Tabla 5.

El engagement se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co.

		SATISFACCIÓN	
		ENGAGEMENT	LABORAL
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	,586**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	30
SATISFACCIÓN LABORAL	LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	30

Nota: De acuerdo con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, fue posible evidenciar la existencia de una relación entre el Engagement y la Satisfacción laboral en la empresa analizada, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05), acompañado de un coeficiente de correlación (0.586), el cual demostró un nivel de relación moderada entre ambos elementos.

Comprobación de hipótesis específica 1

Tabla 6.

Tabla cruzada para el Vigor y la Satisfacción

VIGOR	MEDIO	Recuento	SATISFACCIÓN LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
		0	1	0	1	
		% dentro de VIGOR	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de SATISFACCIÓN LABORAL	0,0%	16,7%	0,0%	3,3%
	ALTO	Recuento	2	5	22	29
		% dentro de VIGOR	6,9%	17,2%	75,9%	100,0%
		% dentro de SATISFACCIÓN LABORAL	100,0%	83,3%	100,0%	96,7%
Total		Recuento	2	6	22	30
		% dentro de VIGOR	6,7%	20,0%	73,3%	100,0%
		% dentro de SATISFACCIÓN LABORAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Se observa que, el único colaborador que presentó un nivel de vigor regular en el trabajo, también presentaba un nivel regular de satisfacción; mientras que la mayor porción de colaboradores que poseen un nivel de vigor alto, también se encuentran satisfechos al ejercer sus actividades.

Tabla 7.

El vigor se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co.

Rho de Spearman	VIGOR	Coeficiente de correlación	SATISFACCIÓN LABORAL	
			VIGOR	N LABORAL
			1,000	,277
		Sig. (bilateral)	.	,138
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,277	1,000
		Sig. (bilateral)	,138	.
		N	30	30

Nota: De acuerdo con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman a la hipótesis específica 1, fue posible evidenciar que no existe una relación entre el Vigor y la Satisfacción laboral en la empresa analizada, al alcanzar un valor de significancia mayor al margen de error (0.05), siendo 0.138.

Comprobación de hipótesis específica 2

Tabla 8.

Tabla cruzada para el Dedicación y la Satisfacción

DEDICACIÓN	MEDIO	Recuento	SATISFACCIÓN LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
		0	3	0	3	
		% dentro de DEDICACIÓN	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de SATISFACCIÓN LABORAL	0,0%	50,0%	0,0%	10,0%
	ALTO	Recuento	2	3	22	27
		% dentro de DEDICACIÓN	7,4%	11,1%	81,5%	100,0%
		% dentro de SATISFACCIÓN LABORAL	100,0%	50,0%	100,0%	90,0%
Total		Recuento	2	6	22	30
		% dentro de DEDICACIÓN	6,7%	20,0%	73,3%	100,0%
		% dentro de SATISFACCIÓN LABORAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Se observó que, los 3 colaboradores que presentaron un nivel de dedicación regular en el trabajo, también presentaba un nivel regular de satisfacción; mientras que la mayor porción de colaboradores que poseen un nivel de dedicación alto, también se encuentran satisfechos al ejercer sus actividades.

Tabla 9.

La absorción se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co.

		DEDICACIÓN		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	ABSORCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	Coefficiente de correlación	,498**
		Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,005
		N	30	N	30
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,498**	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	Sig. (bilateral)	.
		N	30	N	30

Nota: De acuerdo con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman a la hipótesis específica 2, fue posible evidenciar la existencia de una relación entre la Absorción y la Satisfacción laboral en la empresa analizada, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05), acompañado de un coeficiente de correlación (0.498), el cual demostró un nivel de relación débil entre ambos elementos.

Comprobación de hipótesis específica 3

Tabla 10.

Tabla cruzada para el Absorción y la Satisfacción

ABSORCIÓN	BAJO		SATISFACCIÓN LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
	BAJO	Recuento	0	2	0	2
		% dentro de ABSORCIÓN	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de SATISFACCIÓN LABORAL	0,0%	33,3%	0,0%	6,7%
	MEDIO	Recuento	0	4	7	11
		% dentro de ABSORCIÓN	0,0%	36,4%	63,6%	100,0%
		% dentro de SATISFACCIÓN LABORAL	0,0%	66,7%	31,8%	36,7%
	ALTO	Recuento	2	0	15	17
		% dentro de ABSORCIÓN	11,8%	0,0%	88,2%	100,0%
		% dentro de SATISFACCIÓN LABORAL	100,0%	0,0%	68,2%	56,7%
Total	Recuento	2	6	22	30	
	% dentro de ABSORCIÓN	6,7%	20,0%	73,3%	100,0%	
	% dentro de SATISFACCIÓN LABORAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Se observa que, los únicos 2 colaboradores que presentaron un nivel de absorción regular en el trabajo, también presentaba un nivel regular de satisfacción; mientras que la mayor porción de colaboradores que poseen un nivel de absorción alto, también se encuentran satisfechos al ejercer sus actividades.

Tabla 11.

La dedicación se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co.

Rho de Spearman	DEDICACIÓN	Coeficiente de correlación	ABSORCIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
			1,000	,379*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,379*	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	30	30

Nota: De acuerdo con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman a la hipótesis específica 3, fue posible evidenciar la existencia de una relación entre la Dedicación y la Satisfacción laboral en la empresa analizada, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05), acompañado de un coeficiente de correlación (0.379), el cual demostró un nivel de relación débil entre ambos elementos.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

A partir de los hallazgos de la investigación, fue posible demostrar en el plano general, la existencia de una relación entre el Engagement y la Satisfacción laboral en la empresa analizada, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05), acompañado de un coeficiente de correlación (0.586), el cual demostró un nivel de relación moderada entre ambos elementos. Es así como, al contrastar tal información con estudios previos, se destaca una concordancia con lo establecido por Castillo (2020), en donde se menciona que el nivel de Engagement se relaciona con la satisfacción en el trabajo; no obstante, esta correlación fue de nivel muy débil ($r=0.344$). Es importante mencionar que, la empresa analizada por estos autores refiere a una de servicios para carga pesada; en donde probablemente la prevalencia que le otorgan a otros elementos, que en su mayoría pueden tener naturaleza extrínseca, puede resultar más significativa respecto a su nivel de satisfacción. A su vez, en contraposición a lo mencionado, Nieto (2017) menciona que, el compromiso que guarda mayor injerencia sobre el nivel de satisfacción refiere al de continuidad, siendo este el apego que posee un colaborador a la empresa a partir de las prestaciones u oportunidades que brinda, los cuales no necesariamente refieren al ámbito económico, sino también al nivel emocional. Ahora bien, resulta también importante profundizar sobre las características de la muestra, siendo en su mayoría parte de la generación Y o también denominada como millenials, por lo que Frías (2022) menciona que dicho grupo suele buscar trabajos que les hace sentir importantes, orgullosos y con significado; sin embargo, a pesar de encontrarse comprometidos, no asegura su propia permanencia dentro de la organización, afectando así al nivel de retención que posee la misma.

Continuando con lo expuesto, en relación a la hipótesis específica 1, la cual consistió en aseverar la existencia de una relación entre el Vigor y la Satisfacción Laboral en la empresa en cuestión, se determinó que no existe una relación significativa entre ambos elementos, a partir de obtener un coeficiente de significancia superior al margen de error (0.05). Ahora bien, se evidencia una disociación con lo expuesto anteriormente, ya que de acuerdo con Aristizábal et al. (2018), el vigor es uno de los componentes del engagement más relevantes al momento de profundizar sobre los niveles de satisfacción que presenten los trabajadores, siendo considerado, incluso, como el propio corazón del fenómeno engagement, ya que a partir de presentar niveles bajos de vigor, se presenta el elemento que más impacta en la satisfacción, siendo el estrés laboral. En la misma línea, Castillo (2020) demostró que estos dos elementos guardan una relación positiva de nivel débil a un nivel de significancia del 95%, alcanzando un valor de correlación igual a 0.294, siendo el más débil entre las 3 dimensiones.

Asimismo, en relación con la hipótesis específica 2, fue posible demostrar la existencia de una relación entre la Dedicación y la Satisfacción laboral en la empresa analizada, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05), acompañado de un coeficiente de correlación (0.498), siendo catalogado como débil. En línea con ello, Castillo (2020) coincidió con lo hallado, ya que consideró que la dimensión Absorción, se relaciona de forma directa con la satisfacción, alcanzando un coeficiente de correlación débil ($r=0.285$). En contraposición a ello, Sanabria (2019) mencionó que, la absorción, en donde se involucran elementos como el sentirse entusiasmado y orgulloso dentro del centro laboral, es el punto que menos se relaciona con la satisfacción, ya que obtuvo un valor Rho igual a 0.209; lo que puede explicarse a partir de las características de la muestra analizada en dicha

investigación, ya que el tratarse de un trabajo muy físico, le dan preponderancia a otros elementos como el pago o las horas de descanso, dejando así de lado el plano intrínseco.

Finalmente, en relación a la última hipótesis específica, fue posible demostrar que la Dedicación se relaciona de forma significativa con la Satisfacción laboral en la empresa analizada, acompañado de un coeficiente de correlación (0.379), siendo de nivel débil. Tal premisa va en línea con lo hallado por Castillo (2020), el cual evidenció una correlación muy parecida a la hallada (0.358), sin embargo, para llegar a ello utilizó la prueba R de Pearson. En línea con lo mencionado, estos resultados coinciden con lo establecido por Coz & Matto (2021), en donde se detalla que la dedicación genera que un colaborador se identifique y comprometa en mayor medida con la organización al encontrar un mayor sentido, inspiración, retos y desafíos en él; aumentando así su deseo de permanecer e involucrarse activamente en diferentes actividades desarrolladas dentro de la compañía a la que pertenece.

Implicancias

En términos de implicaciones de investigación a nivel práctico, el estudio sirve como una guía para que la institución analizada examine qué factores proporcionan indicadores menos favorables de compromiso y satisfacción, con el fin de facilitar las pruebas piloto y abordar escenarios de mejora específicos. Así mismo, la investigación metodológica puede ser utilizada como referencia para futuros estudios que analicen un problema similar dentro de una organización del sector alimentario para conocer el proceso para obtener resultados confiables. Finalmente, la investigación en el aspecto teórico será de utilidad para los futuros doctorandos que decidan tratar las variables en cuestión a un nivel de correlación cuantitativa, considerando la operacionalización de las variables para la composición del cuestionario aplicado según las dimensiones e indicadores correspondientes.

Limitaciones

Las limitaciones identificadas en el desarrollo de la investigación se relacionaron con el contexto de emergencia de salud pública, que continúa hasta el día de hoy, lo que presentó un obstáculo y pareció retrasar el proceso de recolección de datos. A su vez, la autorización de la empresa analizada presentó otro obstáculo, ya que demoró más de lo esperado, retrasó la fase de aplicación de la herramienta diseñada y limitó la cobranza personal. Cabe señalar que la predisposición de los empleados a participar en la encuesta fue baja, aunque algunas de las respuestas no fueron específicas.

Conclusiones

1. De acuerdo con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se aceptó la hipótesis general, por lo que existe una relación el Engagement y la Satisfacción laboral en la empresa Alfa & Co., al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05) y un coeficiente de correlación (0.586), por lo que ante un mejor nivel Engagement, la satisfacción será mayor.

2. Fue posible rechazar la hipótesis específica 1, por lo que no existe una relación entre el Vigor y la Satisfacción laboral en la empresa analizada, al alcanzar un valor de significancia mayor al margen de error (0.05), siendo 0.138; por lo que, no necesariamente ante un mejor nivel de Vigor en el trabajo, la satisfacción será mayor.

3. Se aceptó la hipótesis específica 2, por lo que existe una relación entre la Dedicación y la Satisfacción laboral en la empresa analizada, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05), y un coeficiente de correlación (0.498), por lo que ante un mejor nivel de Absorción en el trabajo, la satisfacción será mayor.

4. Finalmente, de acuerdo con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, fue posible aceptar la hipótesis específica 3, por lo que existe una relación entre

la Dedicación y la Satisfacción laboral en la empresa analizada, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05), y un coeficiente de correlación (0.379), por lo que ante un mejor nivel de Dedicación en el trabajo, la satisfacción será mayor.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., et al. (2010). Importancia De La Satisfacción Laboral. *Itzon*, 1-28.
- Amozorrutia, J. (2017). La emoción de sentirse bien en el Trabajo. *Great Place to Work*.
Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com>.
- Aristizábal, D., et al. (2018). Estrés laboral y "engagement" en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Textos y Sentidos*, 101-122.
- Calle, O. E. (2012). Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad. *Corporación Universitaria de la Costa*.
- Carrasco, A., et al. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, 1.
- Castillo, G. (2020). *Engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Castro, C., et al. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Chiavenato, I. (2020). *Comportamiento organizacional*. México: McGrawHill.
- Clifton, J. (2017). The world's broken workplace, El ambiente de trabajo dañado del mundo. *The chairman's blog*.
- Coronado, G., et al. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60-69.
- Coz, M., & Matto, G. (2021). *Relación Entre Satisfacción Laboral Y Engagement En Colaboradores Administrativos De Empresas En Lima Metropolitana*. Lima: Universidad de Lima.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México, ed. Mc. Graw Hill.
- Di Nardo, Y. (2005). *Satisfacción laboral, comunicación interna, sexo, edad, nivel educativo, antigüedad y nivel de cargo: un análisis de ruta*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

- Employee Experience. (2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. Lima: La República. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Frías, P. (2016). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Santiago: Universidad de Chile.
- Frías, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España.
- Hernández, R., et al. (2014). *Metodología de la investigación*. México : McGrawHill.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Revista Acta Universitaria*, 1-18. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Martínez, M., et al. (2009). El Coeficiente De Correlacion De Los Rangos De Spearman Caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 1-19.
- Messarina, A. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas .
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of *Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 227-232.
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18.

- Regalado, O., et al. (2012). *Endomárketing: estrategias de relación con el cliente interno*. Lima: ESAN Ediciones.
- Ríos, R. (2021). *Satisfacción Laboral Y Engagement En Empleados Del Servicio De Alimentación De Campamentos Mineros*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Saavedra, F., et al. (2020). Gestión Engagement En La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De Las Instituciones Públicas. *Reviista Científica Horizonte Empresarial*, 185-198. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1484>
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2014). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Revista Estudios financieros*, 109- 183.
- Salanova, M., et al. (2015). *Psicología Organizacional Positiva. Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Salcedo, M. (2013). *El papel del engagement en la dirección de una PYME*. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.
- Sanabria, D. (2019). *Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga*. Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga.
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University.
- Valdez, H., & Ron, C. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Occupational Health Psychology Unit. Obtenido de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Vargas, L., & Estrada, W. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 35-46.

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
ENGAGEMENT	Meyer & Allen (1991) definieron el engagement o también denominado como compromiso laboral u organizacional, como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización.	VIGOR	NIVEL DE ENERGÍA
			NIVEL DE PERSISTENCIA
			NIVEL DE GANAS
			ENTUSIASMO
			INSPIRACIÓN
		DEDICACIÓN	ORGULLO
			RETOS
			NIVEL DE FELICIDAD
			INMERSIÓN
			NIVEL DE CONEXIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción en el trabajo podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores de que el trabajador desarrolla su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser” (Vallejo, 2010).	SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	AUTONOMÍA
			RECONOCIMIENTO
			IMPORTANCIA DE LA TAREA
			PROMOCIÓN
			PARTICIPACIÓN
		SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA	VARIEDAD DE TAREAS
			FORMACIÓN
			CONDICIONES TRABAJO
			RELACIONES CON COMPAÑEROS DE TRABAJO
			RELACIONES CON JEFES
SALARIO			
CULTURA ORGANIZACIONAL			
HORARIOS DE TRABJO			
ESTABILIDAD			

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ENGAGEMENT Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ALFA CO., 2022					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Generales					
¿Existe una relación entre el engagement y la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022?	Identificar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022.	El engagement se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022.		VIGOR	Tipo de investigación
					Enfoque: Cuantitativo
				ABSORCIÓN	Diseño No experimental
Específicos			ENGAGEMENT		Corte: Transversal
¿Existe una relación entre el vigor y la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022?	Identificar la relación entre el vigor y la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022.	El vigor se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022.		DEDICACIÓN	Población
					30 trabajadores de la empresa ALFA CO.
¿Existe una relación entre la absorción y la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022?	Identificar la relación entre la absorción y la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022.	La absorción se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022.		SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	Muestra
					30 trabajadores de la empresa ALFA CO.
					Tipo de muestreo: Censal
SATISFACCIÓN LABORAL				SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA	Técnica: Encuesta
¿Existe una relación entre la dedicación y la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022?	Identificar la relación entre la dedicación y la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022.	La dedicación se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa alfa co., 2022.			Análisis de datos: SPSS v. 25

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ENGAGEMENT						
VIGOR						
1	En mi trabajo, me siento lleno de energía.					
2	En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso.					
3	Puedo seguir trabajando durante períodos muy largos a la vez.					
4	En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente.					
5	Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar.					
6	En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien.					
DEDICACIÓN						
7	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
8	Mi trabajo me inspira.					
9	Encuentro el trabajo que hago lleno de significado y propósito.					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
ABSORCIÓN						
11	Para mí, mi trabajo es un reto.					
12	Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente.					
13	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
14	Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo que me rodea.					
15	Es difícil despegarme de mi trabajo.					
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
SATISFACCIÓN LABORAL						
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA						
16	Tengo la libertad de elegir la manera en como desarrollo mis actividades dentro de mi centro de trabajo.					
17	Recibo reconocimiento por parte de mis jefes y compañeros al desarrollar mi trabajo de forma adecuada.					
18	Considera que las actividades que desarrollo son importantes para el funcionamiento de la empresa.					
19	Tengo la posibilidad de ascender dentro de mi centro de trabajo.					
20	La empresa considera importantes mis aportes y sugerencias.					
21	La empresa permite desarrollar diferentes tareas y actividades.					
22	La empresa se preocupa por mi formación profesional para mejorar mi trabajo.					
SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA						
23	La empresa ofrece condiciones de trabajo adecuadas respecto al espacio e higiene.					
24	Mantengo una relación cordial y adecuada con mis compañeros de trabajo.					
25	Mantengo una buena relación con mi jefe inmediato.					
26	Considero que el salario que percibo se encuentra acorde al mercado.					
27	Me siento satisfecho con el modo en el que se gestiona la empresa.					
28	Me encuentro satisfecho con los horarios de trabajo que poseo.					
29	Considero que tengo estabilidad dentro de la empresa en donde laboro.					

ANÁLISIS DESCRIPTIVO AGRUPADO

Para establecer los niveles en los que se encuentran las variables y dimensiones de la investigación, se realizó una recodificación de los resultados a partir de establecer tres rangos a partir de una ecuación de baremos, al establecer el límite máximo y mínimo; de tal forma se pudo especificar los niveles de forma equitativa.

Tabla 12.

Distribución de trabajadores encuestados según Engagement

ENGAGEMENT					Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	MEDIO	4	13,3	13,3	13,3
	ALTO	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

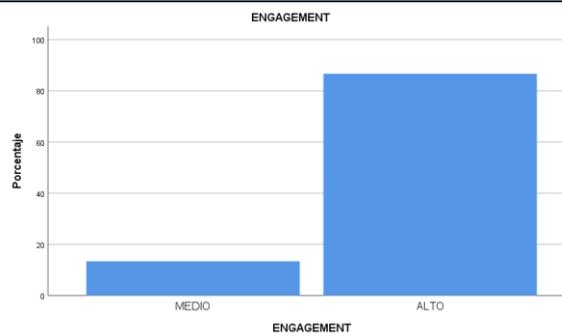


Figura 1. Distribución de trabajadores encuestados según Engagement

Interpretación:

De acuerdo con los resultados que se visualizan anteriormente, a partir de la percepción de los trabajadores encuestados, el 86.7% calificó al nivel de Engagement de la empresa analizada se encontró dentro de un nivel alto, evaluando elementos como el vigor, la dedicación y la absorción. A su vez, solo el 13.3% determinó que el nivel de compromiso se encuentra en un nivel regular; mientras que ningún cliente la calificó como mala.

Tabla 13.

Distribución de trabajadores encuestados según Satisfacción Laboral

		SATISFACCIÓN_LABORAL			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	BAJO	2	6,7	6,7	6,7
	MEDIO	6	20,0	20,0	26,7
	ALTO	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

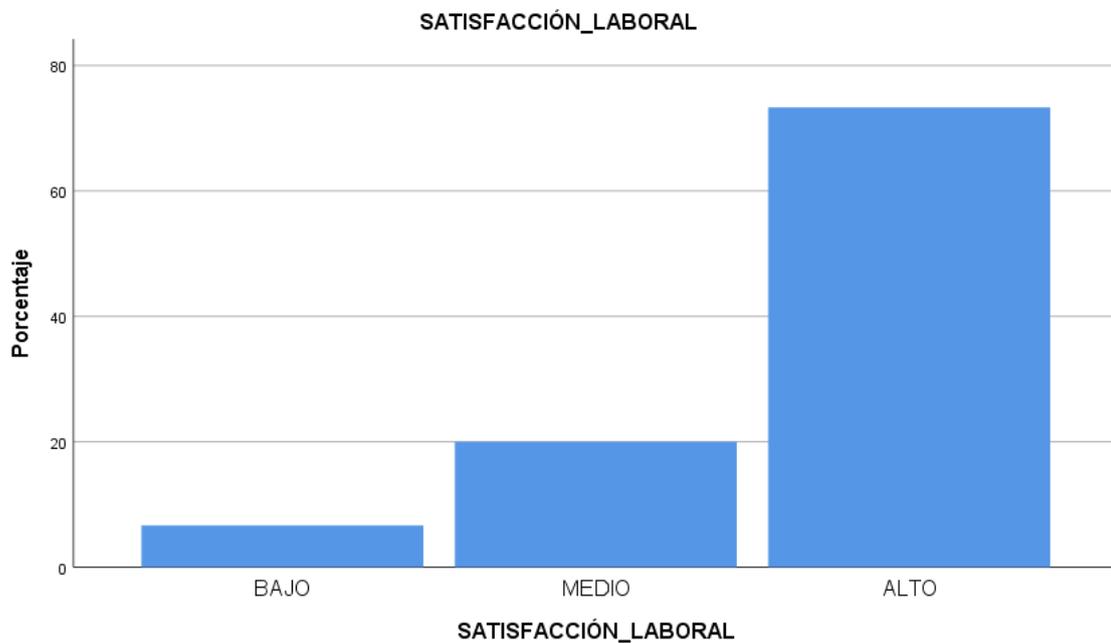


Figura 2. Distribución de trabajadores encuestados según Satisfacción Laboral

Interpretación:

A partir de los resultados de la tabla que antecede, se evidenció que el nivel de satisfacción laboral a partir de la percepción de los trabajadores partícipes de la encuesta, el 73.3% detalló que se encuentra en un nivel alto, evaluando los dos componentes que reúne dicha variable (satisfacción intrínseca y extrínseca); mientras que el 20% calificó tal elemento como regular. Finalmente, solo el 6.7% la calificó dentro de un nivel bajo.

Tabla 14.

Distribución de trabajadores encuestados según Vigor

		VIGOR			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	3,3	3,3	3,3
	ALTO	29	96,7	96,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

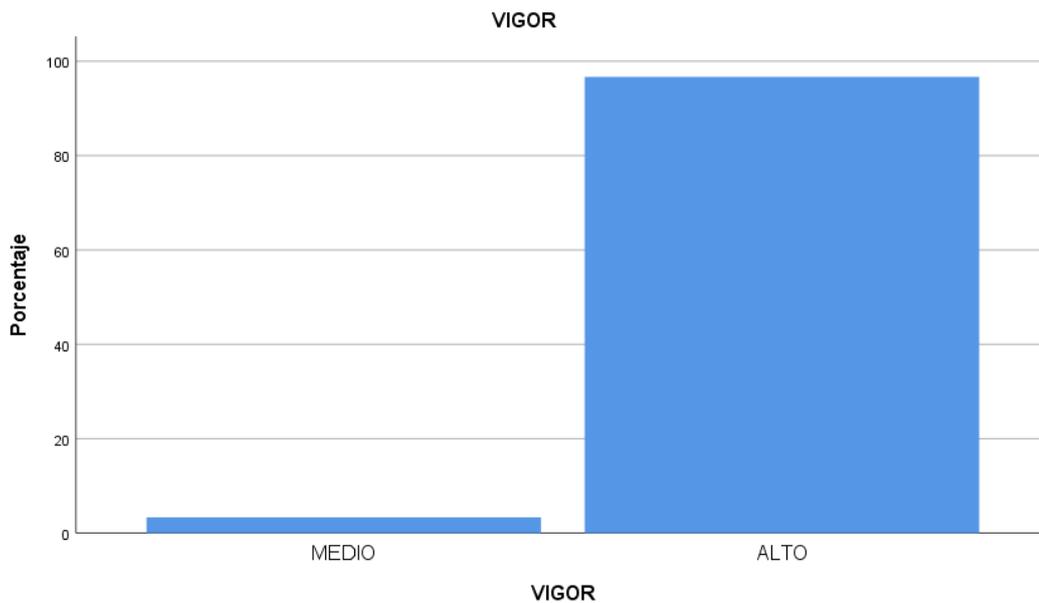


Figura 3. Distribución de trabajadores encuestados según Vigor

Interpretación:

A partir de los resultados que se visualizan anteriormente, el nivel de Vigor de los trabajadores de la organización analizada se encuentra en un nivel alto, representado por el 96.7%, al ser consultados por puntos como el nivel de energía, nivel de persistencia y nivel de ganas. A su vez, el 3.3% consideró a esta dimensión dentro de un nivel regular; mientras que ninguno la calificó como mala.

Tabla 15.

Distribución de trabajadores encuestados según Dedicación

DEDICACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	10,0	10,0	10,0
	ALTO	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

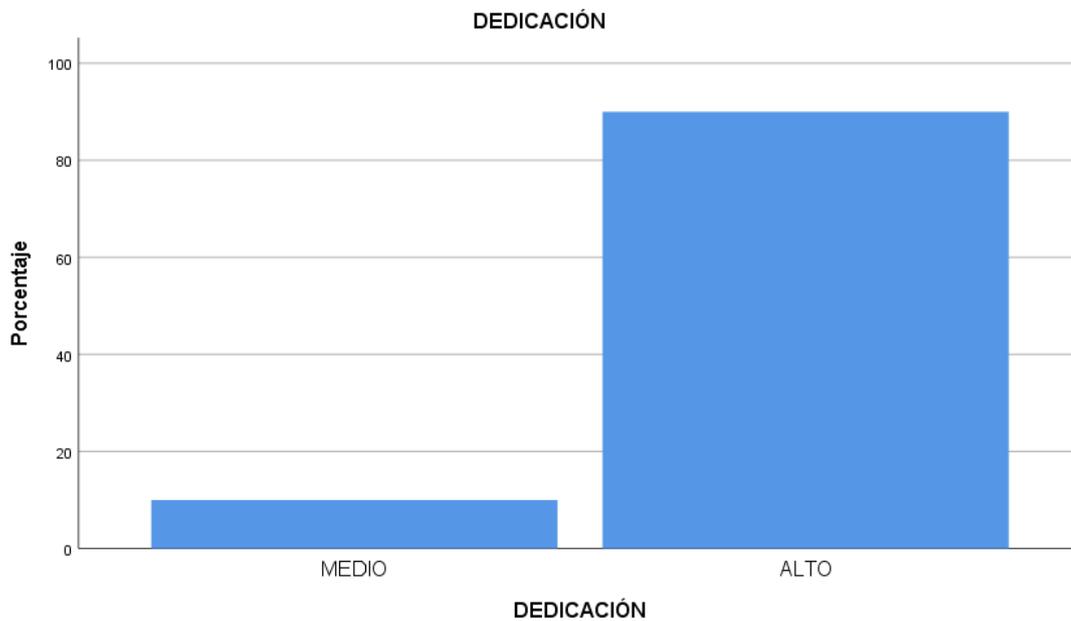


Figura 4. Distribución de trabajadores encuestados según Dedicación

Interpretación:

A partir de los resultados que se visualizan anteriormente, el nivel de Dedicación que consideran los trabajadores de la empresa analizada se encuentra en un nivel alto, representado por el 90%, al ser consultados por puntos como el entusiasmo, inspiración y orgullo. A su vez, el 10% consideró a esta dimensión dentro de un nivel regular; mientras que ninguno la calificó como mala.

Tabla 16.

Distribución de trabajadores encuestados según Absorción

		ABSORCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	6,7	6,7	6,7
	MEDIO	11	36,7	36,7	43,3
	ALTO	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

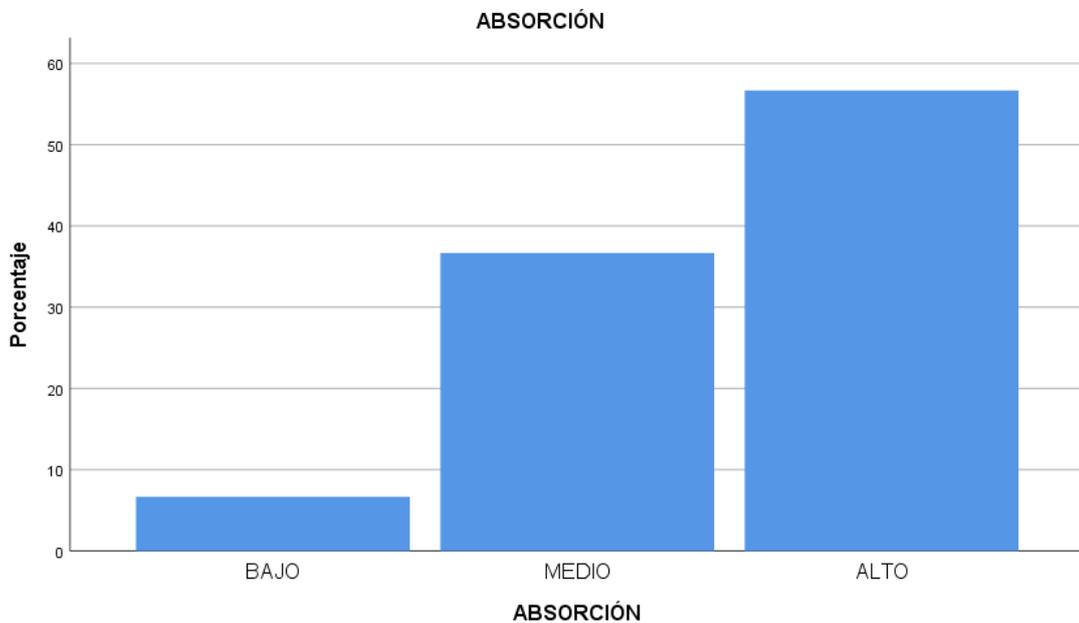


Figura 5. Distribución de trabajadores encuestados según Absorción

Interpretación:

De acuerdo con los datos que se observan anteriormente, el nivel de Absorción de los trabajadores de la empresa analizada se encuentra en un nivel alto, representado por el 56.7%, al ser consultados por puntos como los retos, el nivel de felicidad, inmersión y nivel de conexión. A su vez, el 36.7% consideró a esta dimensión dentro de un nivel regular; mientras que solo el 6.7% la calificó como mala.

Tabla 17.

Distribución de trabajadores encuestados según Satisfacción intrínseca

		SATISFACCIÓN_INTRÍNSECA			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	BAJO	4	13,3	13,3	13,3
	MEDIO	6	20,0	20,0	33,3
	ALTO	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

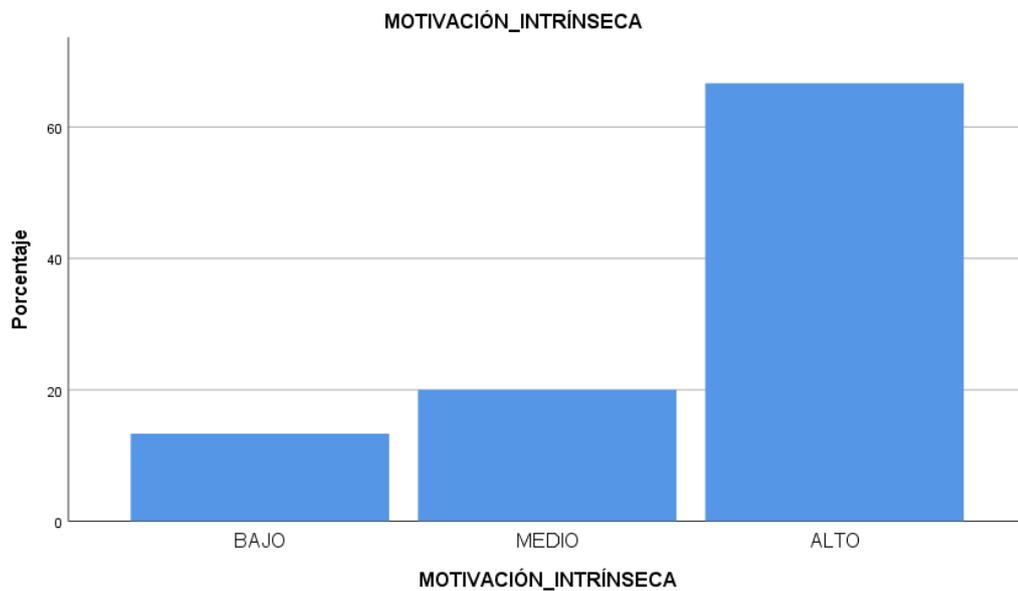


Figura 6. Distribución de trabajadores encuestados según Satisfacción intrínseca

Interpretación:

Respecto a los datos que se observan anteriormente, el nivel de Satisfacción intrínseca de los colaboradores de la organización analizada se encuentra en un nivel alto, representado por el 66.7%, al ser consultados por puntos como la autonomía, el reconocimiento, la importancia de la tarea, promoción, participación, variedad de tareas y formación. A su vez, el 20% consideró a esta dimensión dentro de un nivel regular; mientras que solo el 13% de trabajadores la calificó como mala.

Tabla 18.

Distribución de trabajadores encuestados según extrínseca

SATISFACCIÓN_EXTRÍNSECA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	6,7	6,7	6,7
	MEDIO	5	16,7	16,7	23,3
	ALTO	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

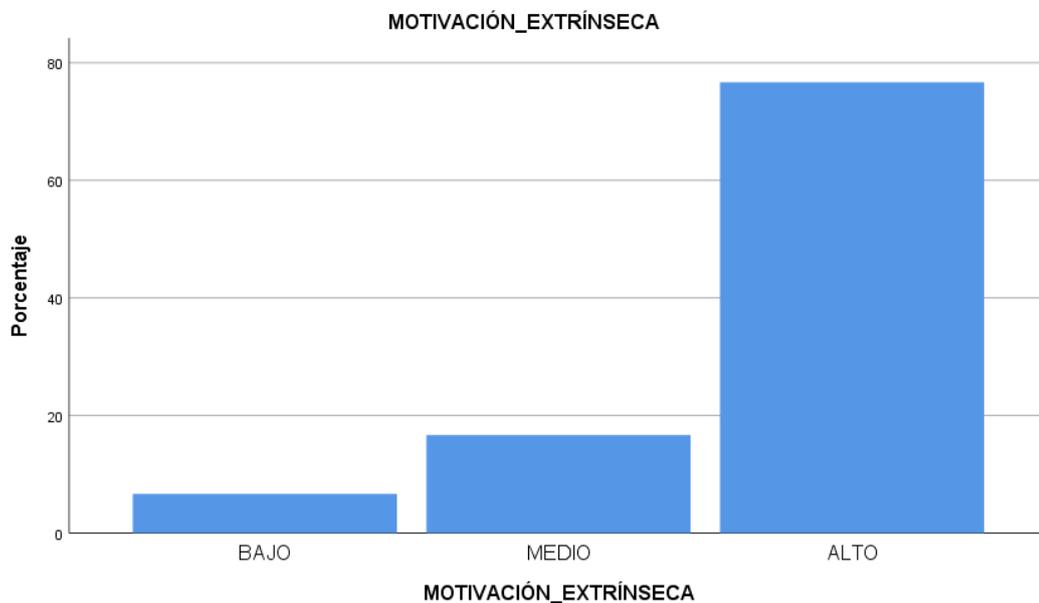


Figura 7. Distribución de trabajadores encuestados según extrínseca

Interpretación:

De acuerdo con los datos que se observan en la tabla y figura que antecede, el nivel de la Satisfacción extrínseca presente en los colaboradores de la empresa analizada se encuentra en un nivel alto, al ser consultados por puntos como las condiciones de trabajo, las relaciones con compañeros de trabajo, relaciones con jefes, salario, cultura organizacional, horarios de trabajo y estabilidad, representado por el 76.7% del total de encuestados. A su vez, el 16.7% consideró a esta dimensión dentro de un nivel regular; mientras que solo el 6.7% la calificó como mala.

Tabla 19.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 1

		P1			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	19	63,3	63,3	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

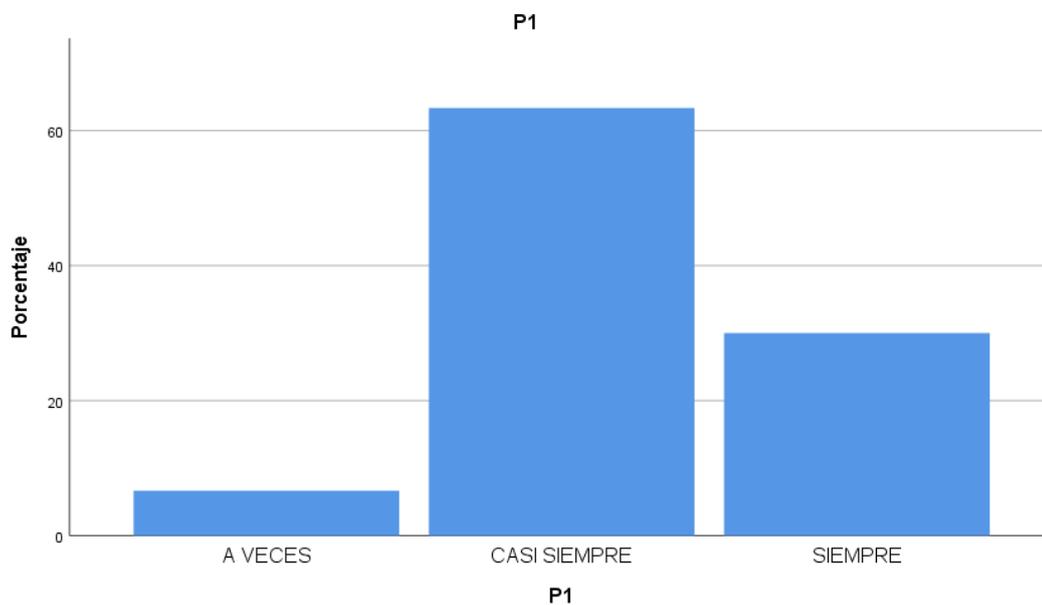


Figura 8. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 1

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 1, la cual consistió en establecer si los colaboradores se sentían llenos de energía, los trabajadores que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 93% en conjunto; en donde el 30% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 63.3% contestó casi siempre. A su vez, el 6.7% detalló que solo a veces se sienten de dicha forma; mientras que ningún cliente respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 20.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 2

P2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	19	63,3	63,3	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

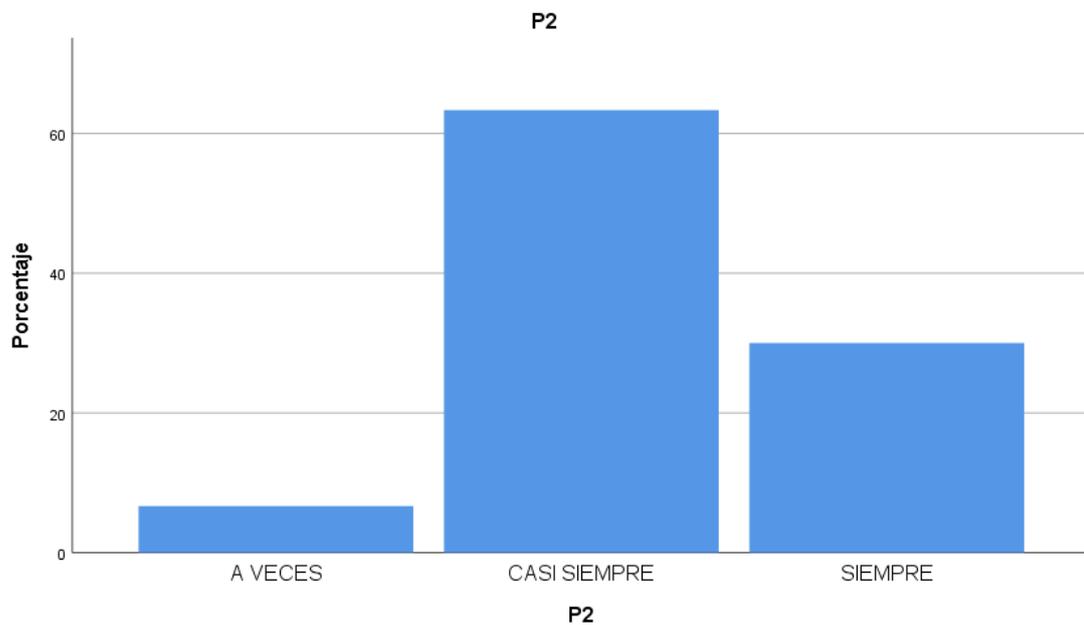


Figura 9. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 2

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 2, la cual consistió en establecer si dentro del centro de trabajo los trabajadores se sienten fuertes y vigorosos, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 83.3% en conjunto; en donde el 30% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 63.3% contestó casi siempre. A su vez, el 6.7% detalló que solo a veces se presenta dicha situación; mientras que ningún cliente respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 21.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 3

P3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	11	36,7	36,7	46,7
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

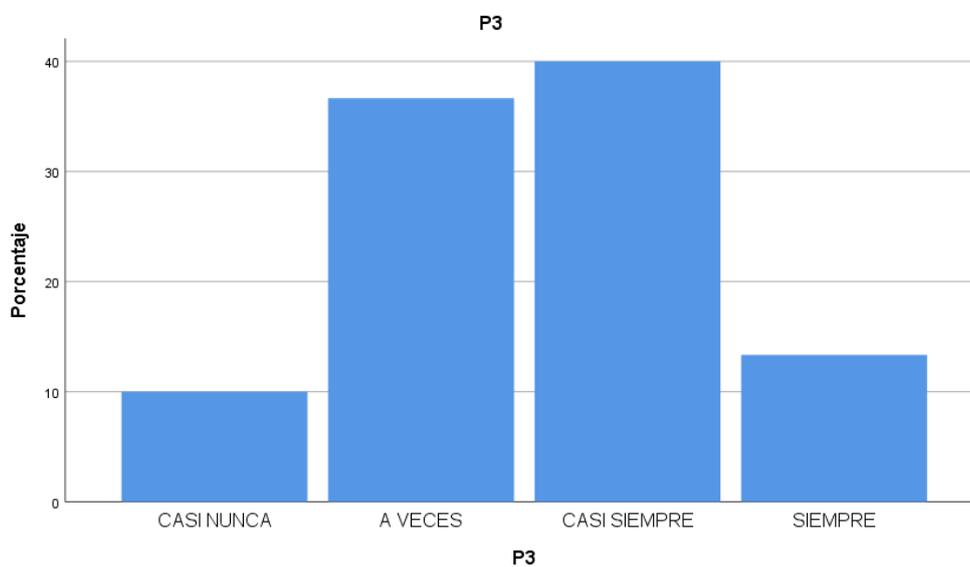


Figura 10. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 3

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 3, la cual consistió en establecer si los trabajadores pueden continuar laborando durante periodos muy largos, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 53.3% en conjunto; en donde el 13.3% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 40% contestó casi siempre. A su vez, el 36.7% detalló que solo a veces pueden sobrellevar dicha situación; mientras que solo el 10% de encuestados respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 22.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 4

		P4			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	3,3	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	15	50,0	50,0	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

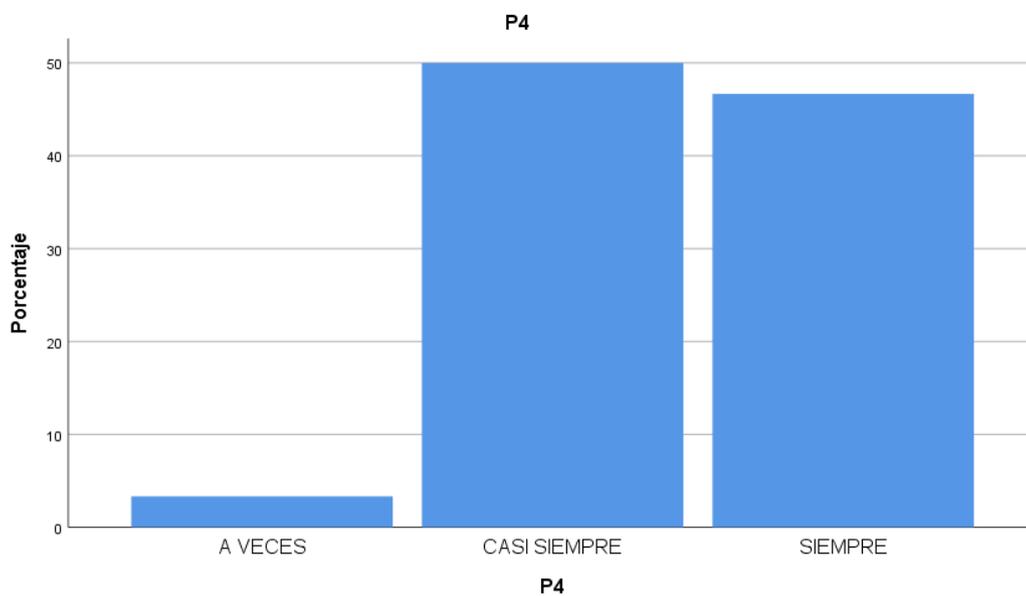


Figura 11. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 4

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 4, la cual consistió en establecer si los trabajadores eran resistentes mentalmente, por lo que el porcentaje de los clientes que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 96.7% en conjunto; en donde el 46.7% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 50% contestó casi siempre. A su vez, el 3.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que ningún cliente respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 23.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 5

		P5			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	3,3	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	50,0
	SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

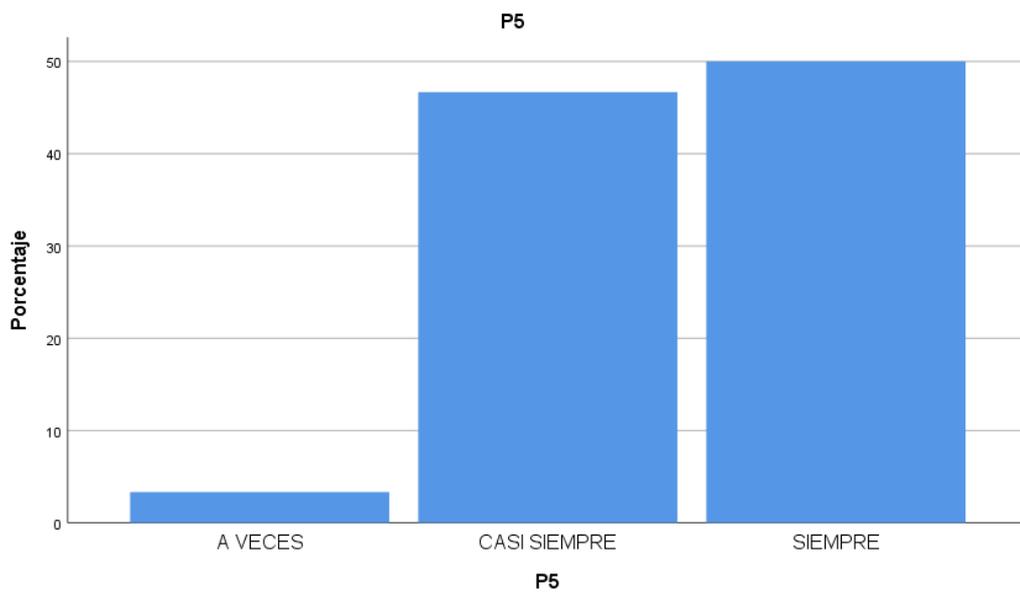


Figura 12. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 5

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 4, la cual consistió en establecer si los empleados tienen conocimientos suficientes para responder a las preguntas del cliente de forma clara y precisa, por lo que el porcentaje de los clientes que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 90% en conjunto; en donde el 57% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 33% contestó casi siempre. A su vez, el 10% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que ningún cliente respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 24.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 6

P6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	10,0	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	33,3
	SIEMPRE	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

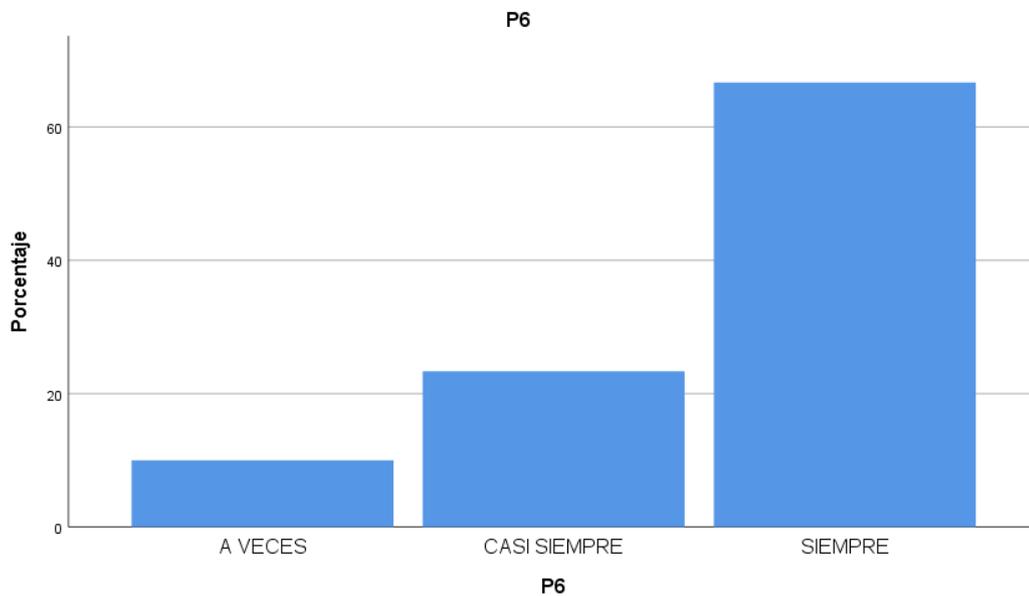


Figura 13. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 6

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 6, la cual consistió en profundizar sobre la perseverancia cuando las cosas no van bien, por lo que el porcentaje de los trabajadores que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 90% en conjunto; en donde el 66.7% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 23.3% contestó casi siempre. A su vez, el 10% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que ningún colaborador respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 25.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 7

P7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	10,0	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	33,3
	SIEMPRE	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

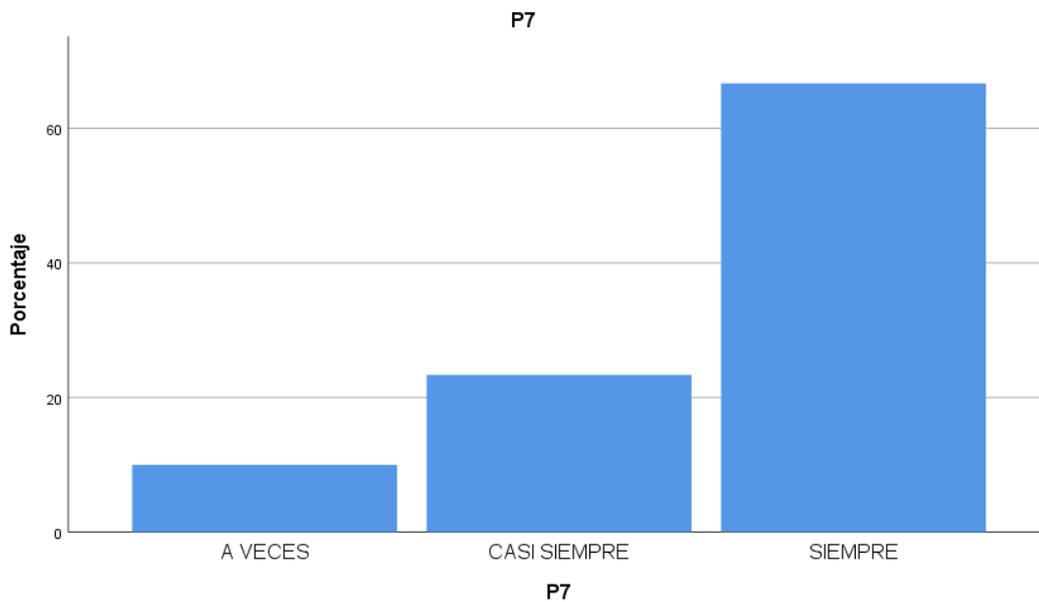


Figura 14. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 7

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 7, la cual consistió en establecer el grado de entusiasmo en el trabajo, por lo que el porcentaje de los clientes que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 90% en conjunto; en donde el 66.7% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 23.3% contestó casi siempre. A su vez, el 10% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que ningún cliente respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 26.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 8

P8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	3	10,0	10,0	16,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	33,3
	SIEMPRE	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

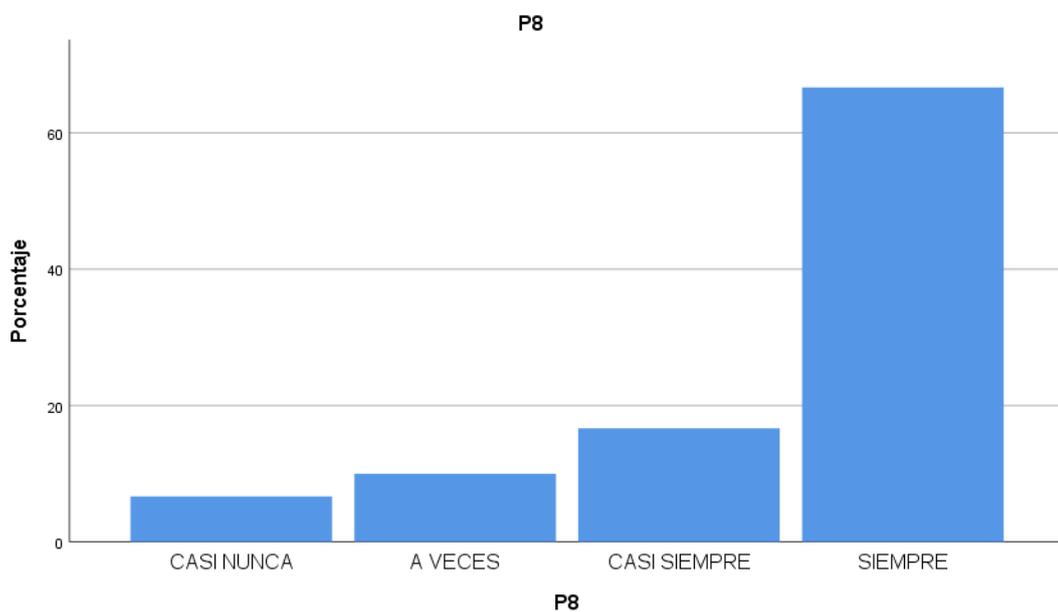


Figura 15. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 8

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 8, la cual consistió en determinar el nivel de inspiración de colaboradores, por lo que el porcentaje que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 73.4% en conjunto; en donde el 66.7% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 16.7% contestó casi siempre. A su vez, el 10% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 6.7% respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 27.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 9

P9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	1	3,3	3,3	10,0
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	50,0
	SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

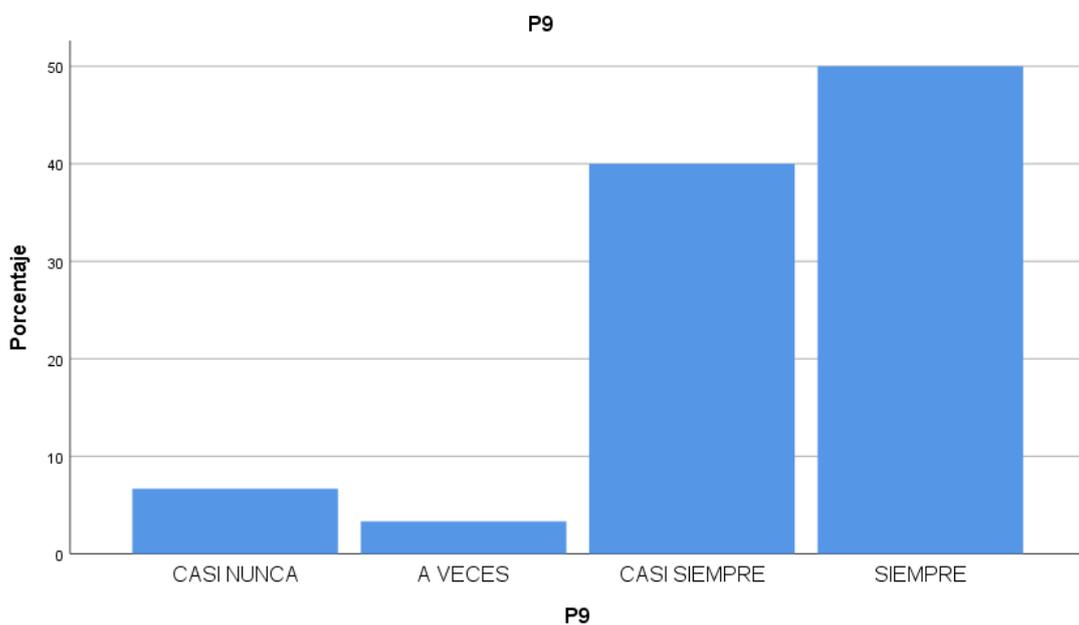


Figura 16. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 9

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 9, la cual consistió en determinar el grado de significancia y propósito de las labores, por lo que el porcentaje de los trabajadores que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 90% en conjunto; en donde el 50% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 40% contestó casi siempre. A su vez, el 3.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 6.7% de colaboradores respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 28.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 10

P10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	30,0
	SIEMPRE	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

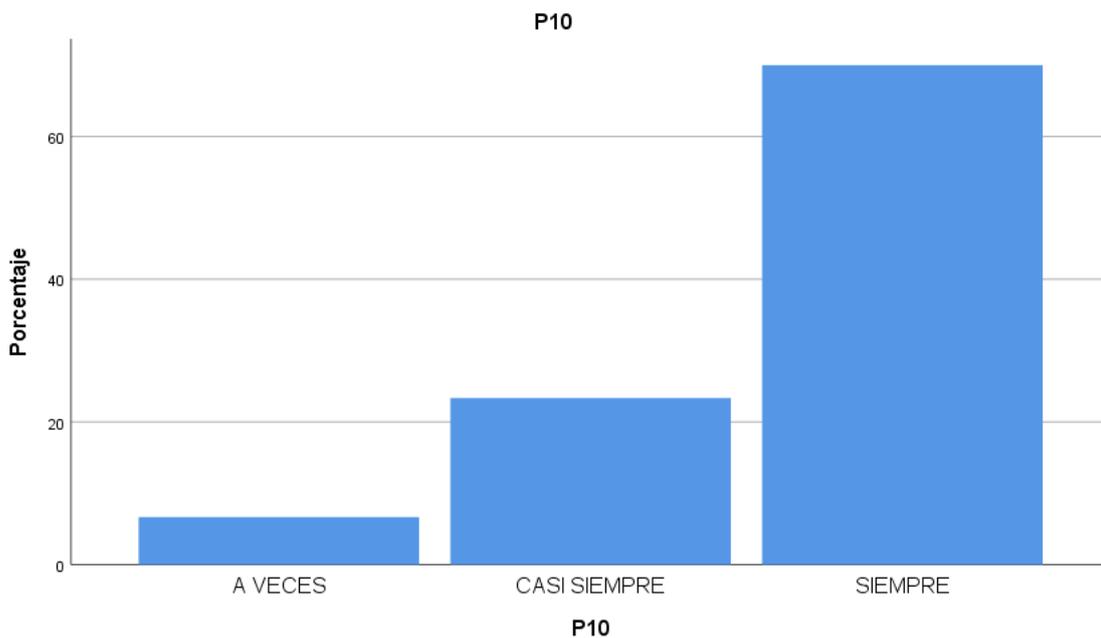


Figura 17. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 10

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 10, la cual consistió en establecer si los colaboradores se sienten orgullosos por las actividades que desempeñan, por lo que el porcentaje de los colaboradores que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 93.3% en conjunto; en donde el 70% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 23.3% contestó casi siempre. A su vez, el 6.7% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que ningún cliente respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 29.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 11

P11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	2	6,7	6,7	13,3
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	33,3
	SIEMPRE	20	66,7	66,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

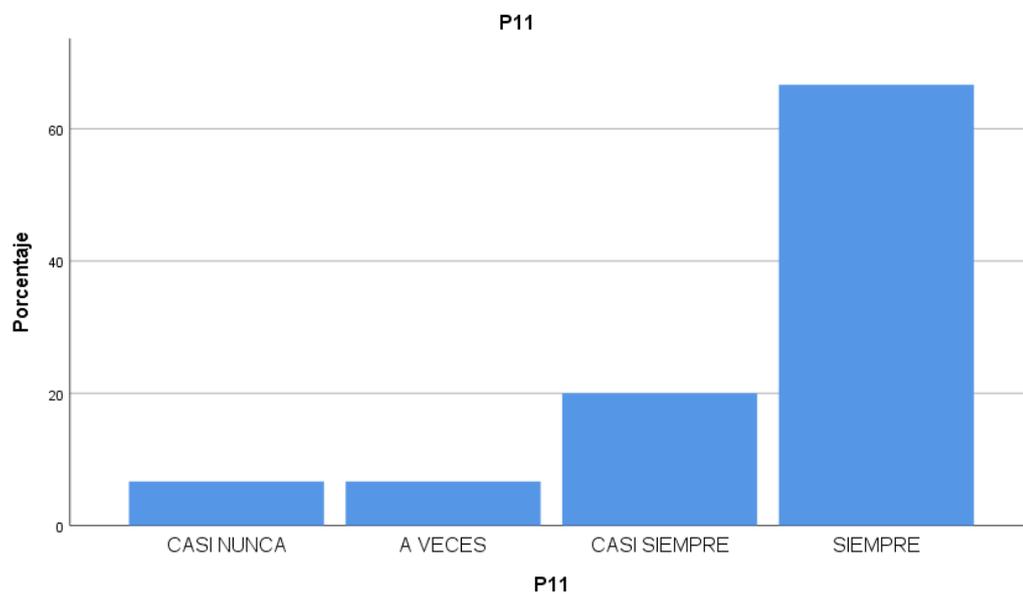


Figura 18. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 11

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 11, la cual consistió en establecer si los trabajadores conciben a su trabajo como un reto, por lo que el porcentaje de los colaboradores que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 86.7% en conjunto; en donde el 66.7% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 20% contestó casi siempre. A su vez, el 6.7% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 6.7% respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 30.

Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 12

P12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	5	16,7	16,7	26,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

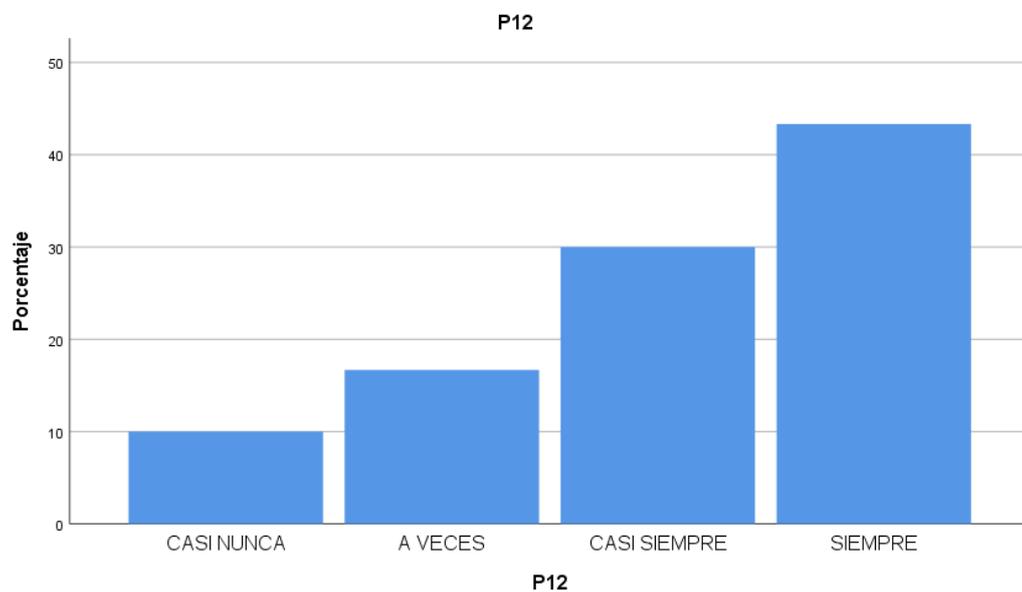


Figura 19. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 12

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 12, la cual consistió en determinar la satisfacción de los colaboradores por realizar sus actividades de forma intensa, por lo que el porcentaje de los colaboradores que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 83.3% en conjunto; en donde el 43.3% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 30% contestó casi siempre. A su vez, el 16.7% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 10% respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 31. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 13*

		P13			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	5	16,7	16,7	26,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

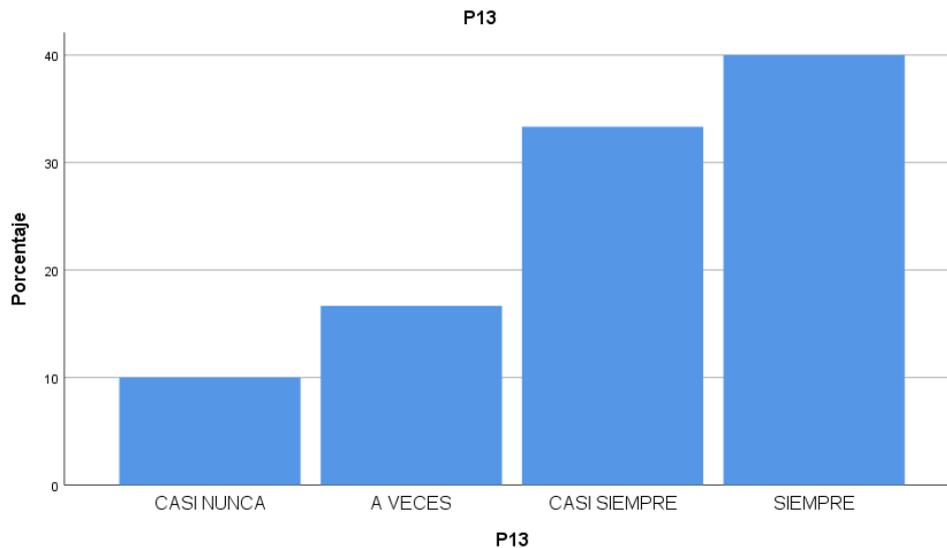


Figura 20. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 13*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 13, la cual consistió en establecer si el tiempo “vuela” cuando los trabajadores cumplen sus funciones, por lo que el porcentaje de los colaboradores que contestaron la encuesta de forma más positiva fue el 73.3% en conjunto; en donde el 40% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 33.3% contestó casi siempre. A su vez, el 16.7% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 10% de trabajadores respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 32. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 14*

		P14			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	A VECES	13	43,3	43,3	56,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

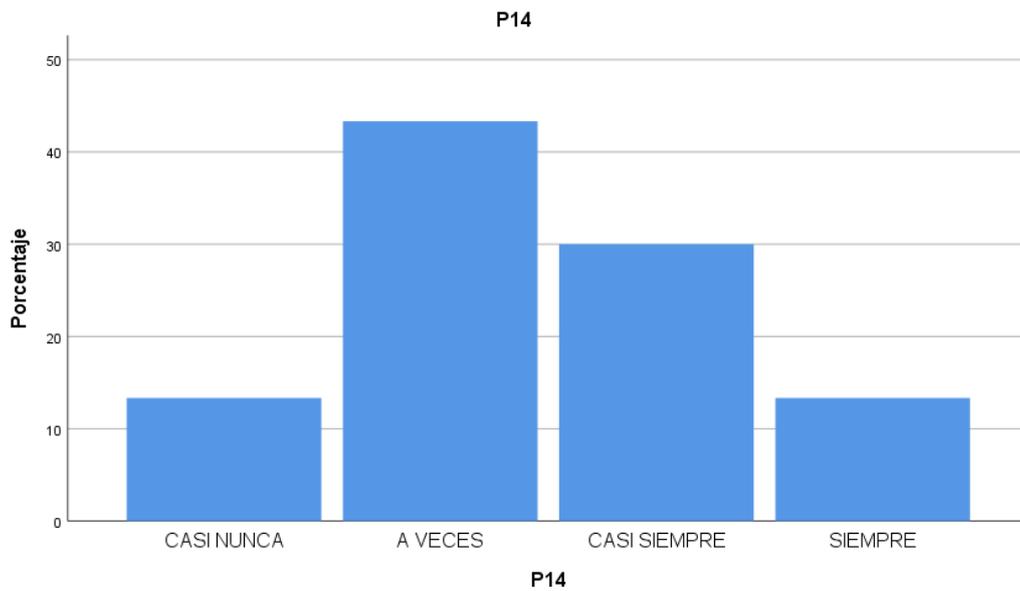


Figura 21. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 14*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 14, la cual consistió en establecer si los colaboradores olvidan todo lo que les rodea cuando se encuentran laborando, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 43.3% en conjunto; en donde el 13.3% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 30% contestó casi siempre. A su vez, el 43.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 13.3% de trabajadores respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 33. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 15*

		P15			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	7	23,3	23,3	36,7
	A VECES	10	33,3	33,3	70,0
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

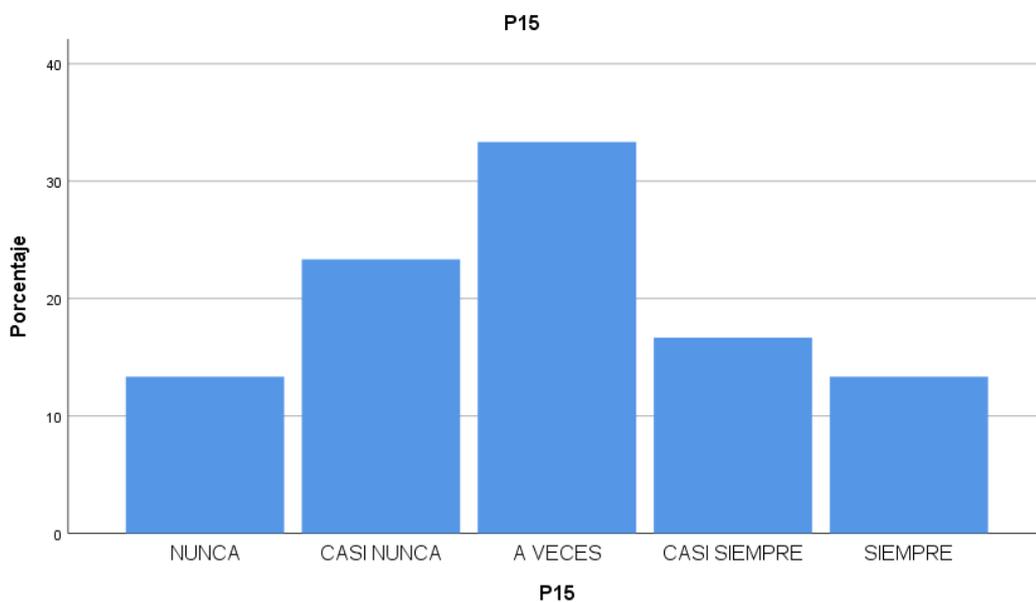


Figura 22. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 15*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 15, la cual consistió en establecer si los colaboradores se les hace difícil despegarse de su trabajo, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 30% en conjunto; en donde el 13.3% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 16.7% contestó casi siempre. A su vez, el 33.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 36.6% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 34. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 16*

		P16			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	13,3
	INDECISO	1	3,3	3,3	16,7
	DE ACUERDO	12	40,0	40,0	56,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

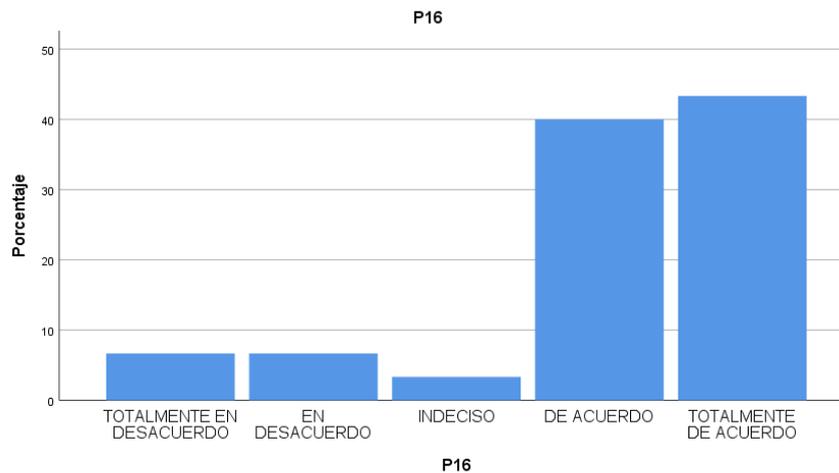


Figura 23. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 16*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 16, la cual consistió en establecer si los colaboradores tienen libertad y autonomía para elegir la forma en que desempeñan sus labores, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 83.3% en conjunto; en donde el 43.3% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 40% contestó casi siempre. A su vez, el 3.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 13.4% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 35. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 17*

		P17			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	23,3
	INDECISO	1	3,3	3,3	26,7
	DE ACUERDO	16	53,3	53,3	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

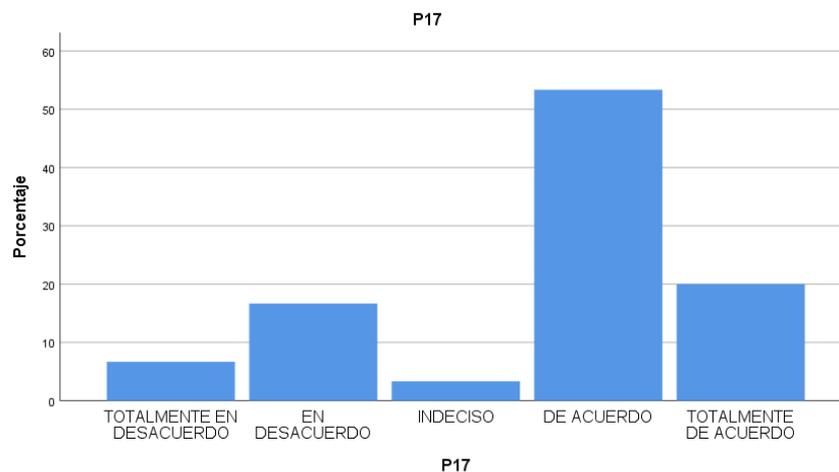


Figura 24. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 17*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 17, la cual consistió en establecer si los colaboradores recibieron algún tipo de reconocimiento por parte de su jefe, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 73.3% en conjunto; en donde el 20% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 53.3% contestó casi siempre. A su vez, el 3.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 23.4% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 36. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 18*

P18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	10,0
	INDECISO	2	6,7	6,7	16,7
	DE ACUERDO	4	13,3	13,3	30,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	70,0	70,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

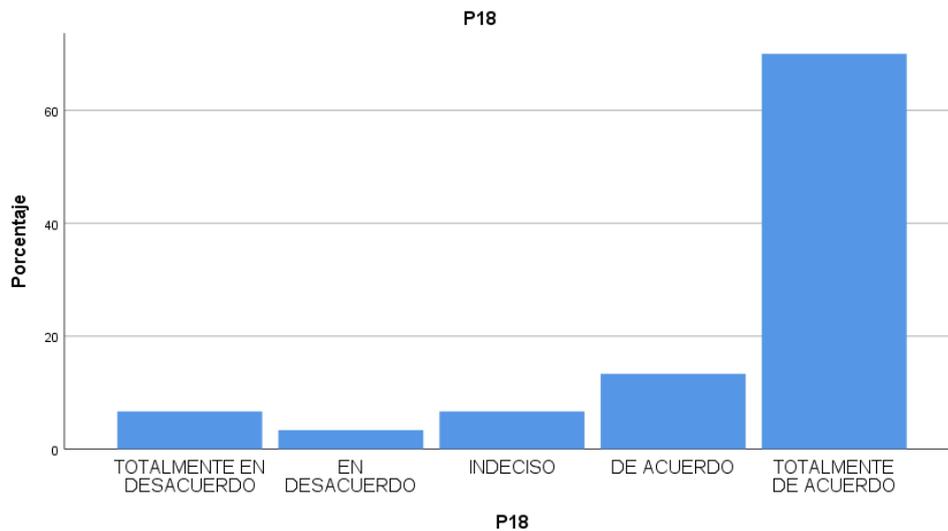


Figura 25. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 18*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 18, la cual consistió en establecer si los colaboradores se consideran importante dentro de la organización, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 83.3% en conjunto; en donde el 70% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 13.3% contestó casi siempre. A su vez, el 6.7% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 10% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 37. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
	EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	23,3
	INDECISO	6	20,0	20,0	43,3
	DE ACUERDO	9	30,0	30,0	73,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

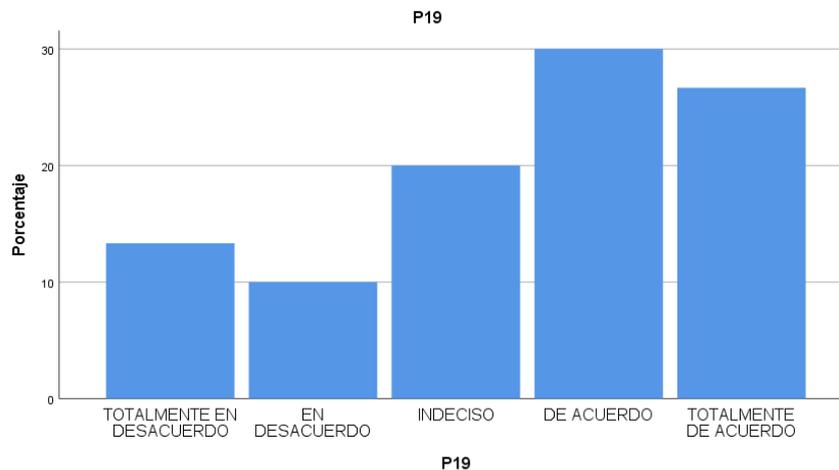


Figura 26. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 19

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 19, la cual consistió en establecer si los colaboradores tienen la posibilidad de ascender dentro de sus trabajos, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 56.7% en conjunto; en donde el 26.7% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 30% contestó casi siempre. A su vez, el 20% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 23.3% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 38. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 20*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
	EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	23,3
	DE ACUERDO	10	33,3	33,3	56,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

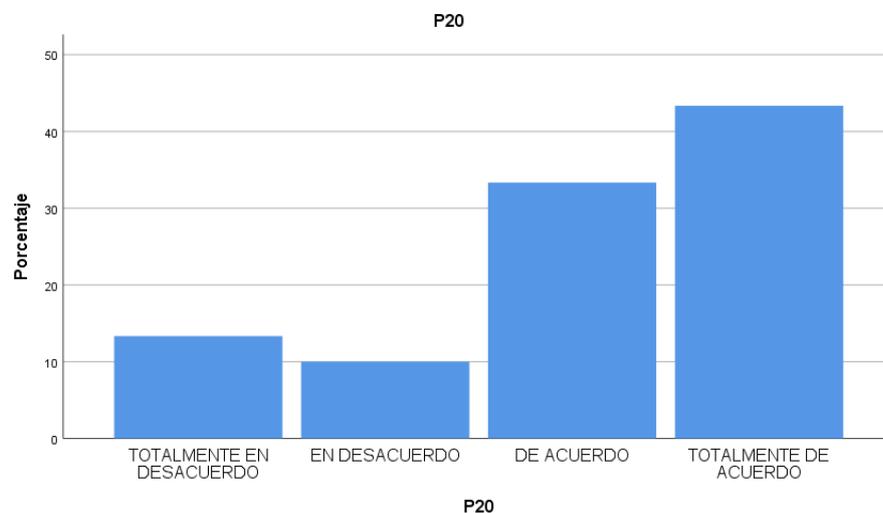


Figura 27. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 20*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 20, la cual consistió en establecer si los colaboradores consideran que sus aportes y sugerencias son tomados en cuenta, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 76.6% en conjunto; en donde el 43.3% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 33.3% contestó casi siempre. A su vez, el 10% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 13.3% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 39. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 21*

		P21			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	23,3
	INDECISO	1	3,3	3,3	26,7
	DE ACUERDO	9	30,0	30,0	56,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

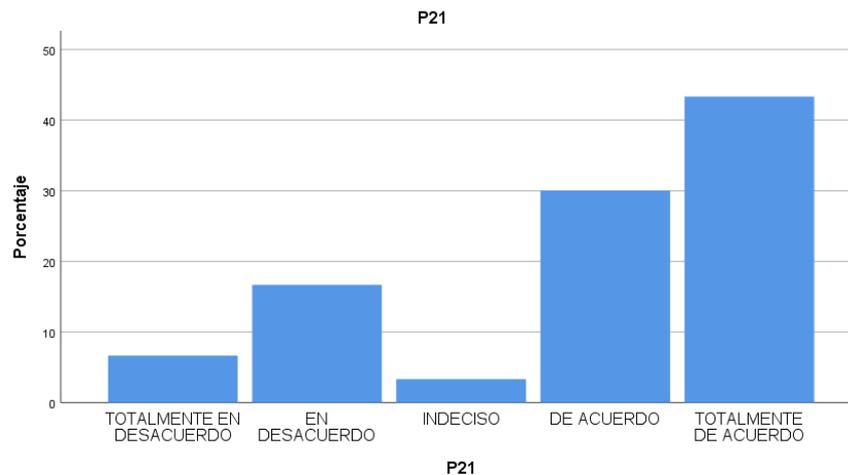


Figura 28. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 21*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 21, la cual consistió en establecer si los colaboradores pueden desarrollar diferentes tareas y actividades, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 73.3% en conjunto; en donde el 43.3% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 30% contestó casi siempre. A su vez, el 3.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 33.4% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 40. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	20,0
	INDECISO	4	13,3	13,3	33,3
	DE ACUERDO	12	40,0	40,0	73,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

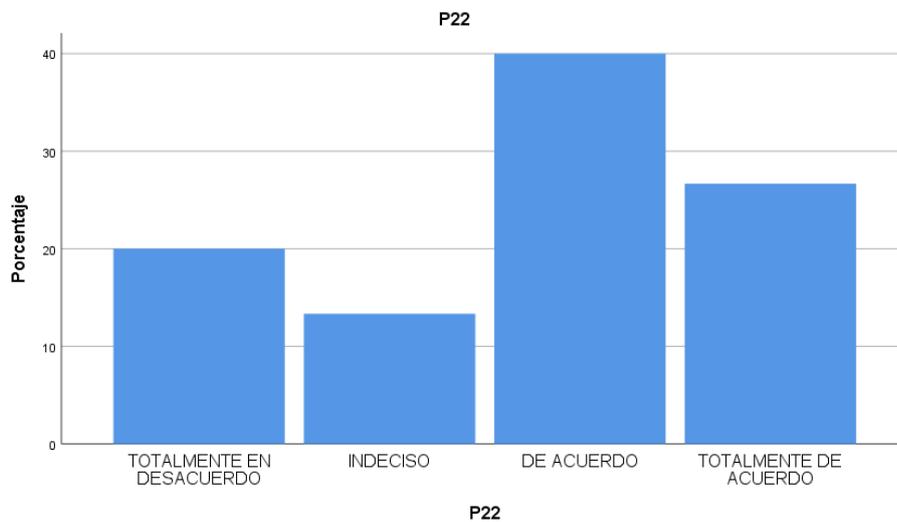


Figura 29. Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 22

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 22, la cual consistió en establecer si los colaboradores sienten la preocupación de la empresa por su formación profesional, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 66.7% en conjunto; en donde el 26.7% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 40% contestó casi siempre. A su vez, el 13.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 20% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 41. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 23*

		P23			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
	DE ACUERDO	15	50,0	50,0	63,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

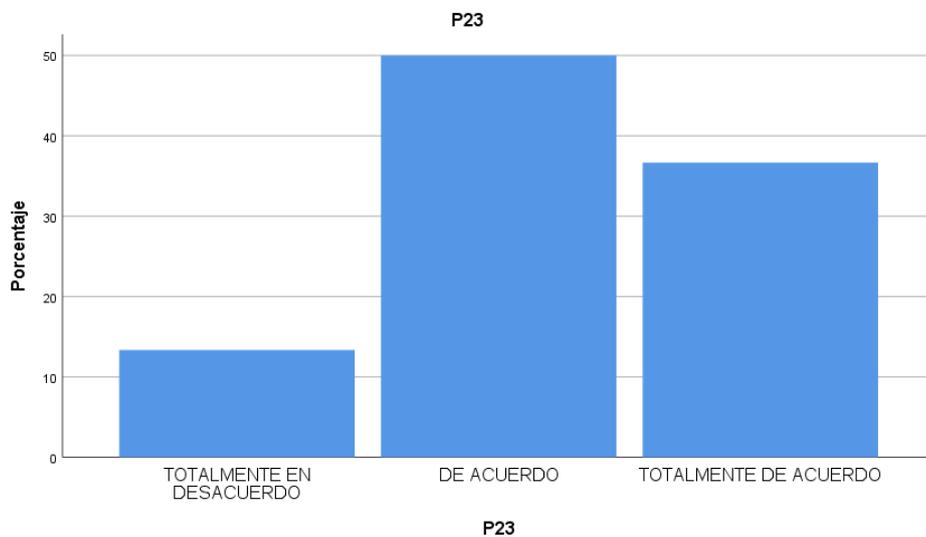


Figura 30. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 23*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 23, la cual consistió en establecer si los colaboradores perciben condiciones de trabajo dignas en materia de espacio e higiene, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 86.7% en conjunto; en donde el 36.7% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 50% contestó casi siempre. A su vez, el 13.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que ninguno de los encuestados respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 42. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 24*

P24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	DE ACUERDO	7	23,3	23,3	30,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

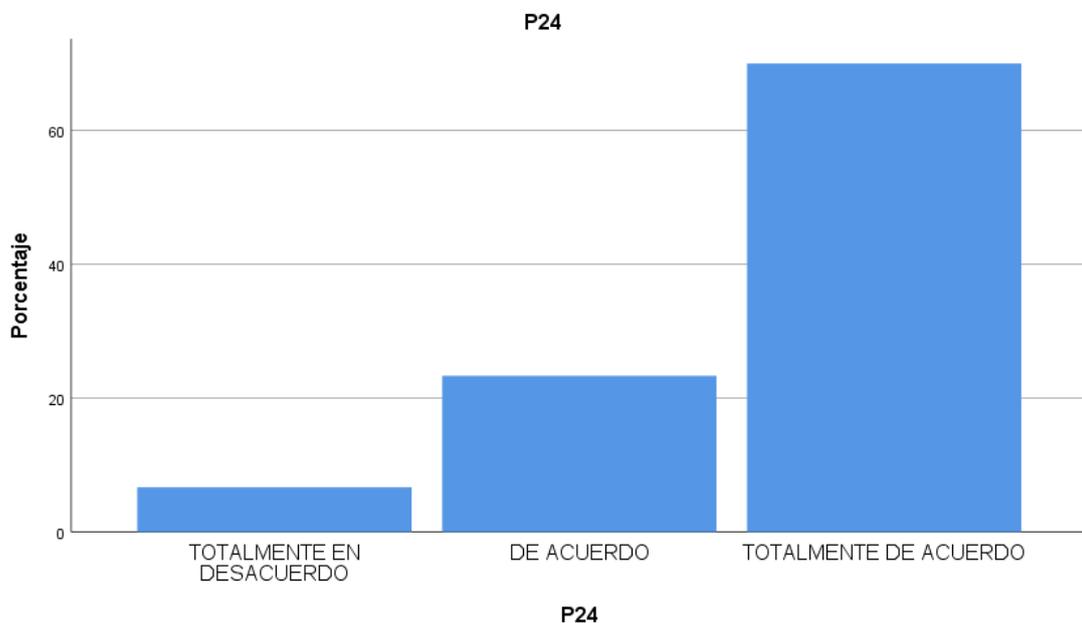


Figura 31. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 24*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 24, la cual consistió en establecer si los colaboradores perciben un trato cordial con sus compañeros, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 93.3% en conjunto; en donde el 70% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 23.3% contestó casi siempre. A su vez, el 6.7% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que ninguno de los encuestados respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 43. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 25*

P25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	DE ACUERDO	7	23,3	23,3	30,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

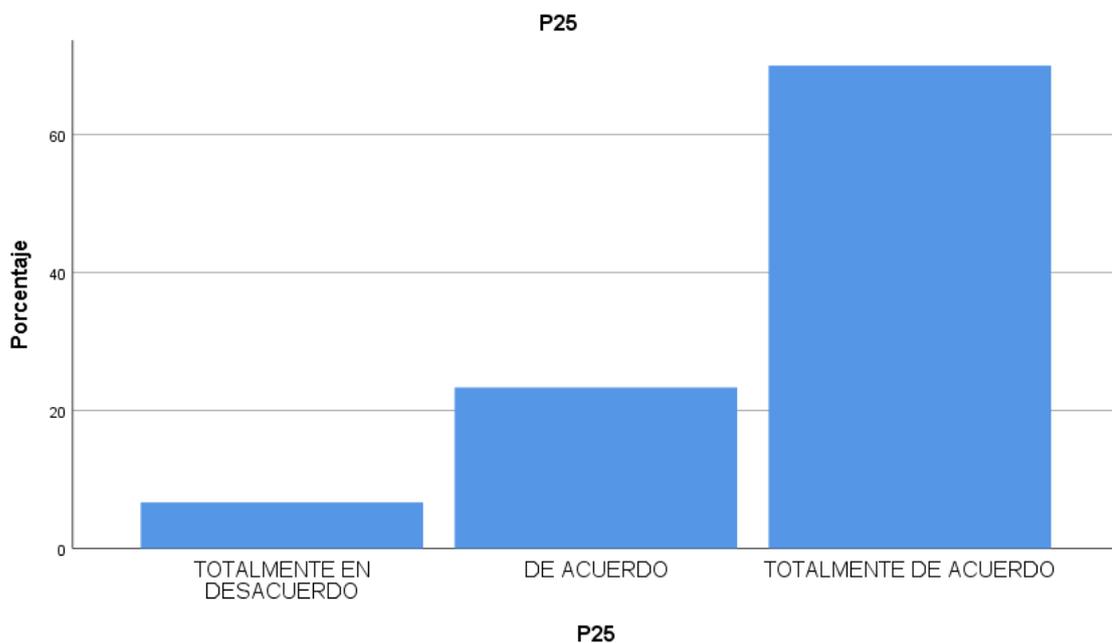


Figura 32. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 25*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 25, la cual consistió en establecer si los colaboradores mantienen una relación adecuada con su jefe, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 93.3% en conjunto; en donde el 70% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 23.3% contestó casi siempre. A su vez, el 6.7% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que ninguno de los encuestados respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 44. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 26*

		P26			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	20,0
	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	23,3
	INDECISO	2	6,7	6,7	30,0
	DE ACUERDO	14	46,7	46,7	76,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

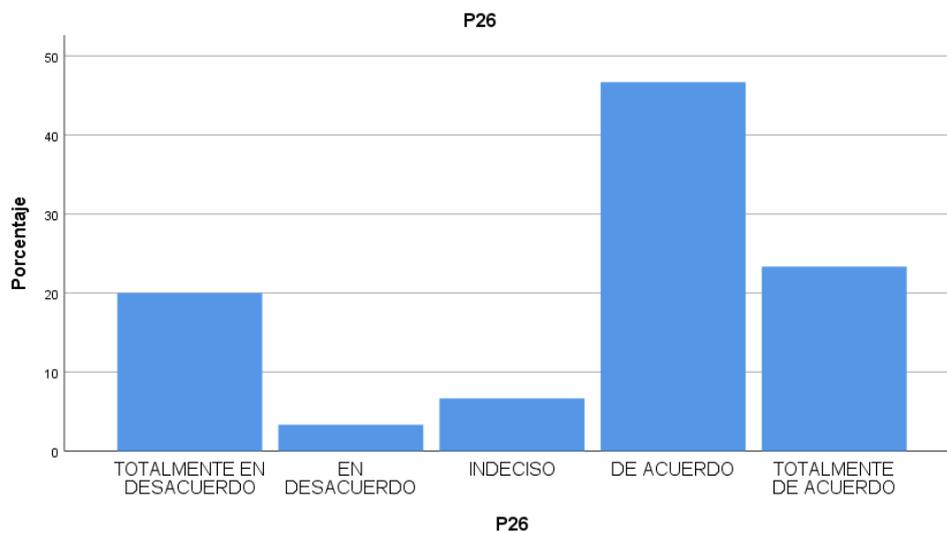


Figura 33. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 26*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 26, la cual consistió en establecer si los colaboradores consideran si su salario es competitivo, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 70% en conjunto; en donde el 23.3% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 46.7% contestó casi siempre. A su vez, el 6.7% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 23.3% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 45. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 27*

		P27			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	13,3
	INDECISO	4	13,3	13,3	26,7
	DE ACUERDO	16	53,3	53,3	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

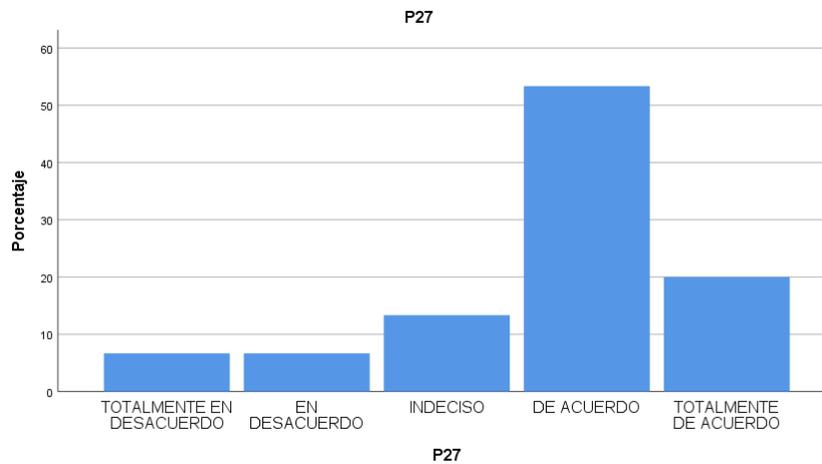


Figura 34. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 27*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 27, la cual consistió en establecer si los colaboradores se sienten satisfechos con la forma en que la se gestiona la organización, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 73.3% en conjunto; en donde el 20% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 53.3% contestó casi siempre. A su vez, el 13.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 13.4% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 46. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 28*

		P28			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	10,0
	INDECISO	1	3,3	3,3	13,3
	DE ACUERDO	14	46,7	46,7	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

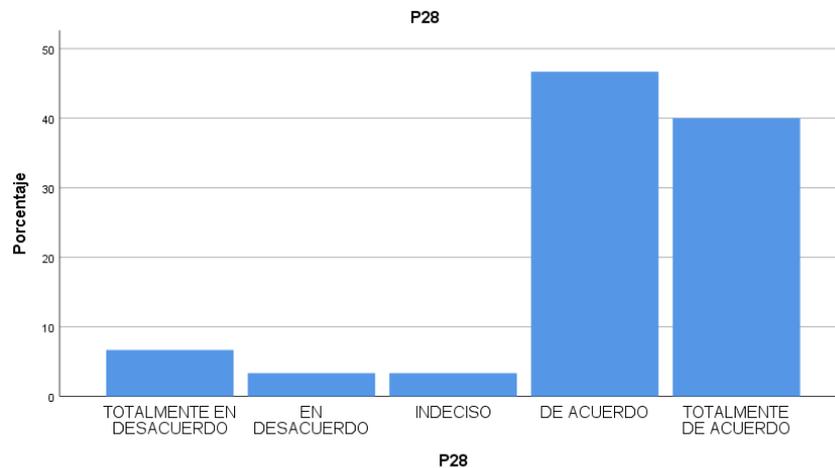


Figura 35. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 28*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 28, la cual consistió en establecer si los colaboradores sienten la preocupación de la empresa por su formación profesional, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 86.7% en conjunto; en donde el 40% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 46.7% contestó casi siempre. A su vez, el 3.3% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 10% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

Tabla 47. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 29*

		P29			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	20,0
	INDECISO	3	10,0	10,0	30,0
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

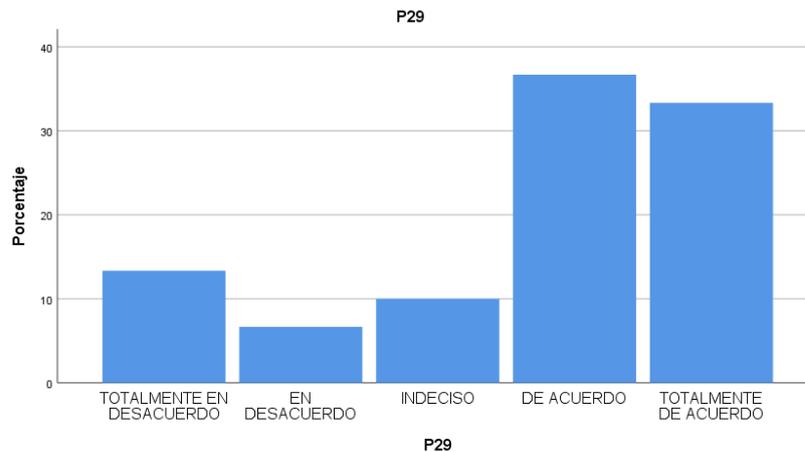


Figura 36. *Distribución de trabajadores encuestados según pregunta 29*

Interpretación:

En base a los resultados arrojados de la pregunta 29, la cual consistió en establecer si los colaboradores sienten un nivel de estabilidad adecuado dentro de la organización, por lo que el porcentaje de los encuestados que contestaron de forma más positiva fue el 70% en conjunto; en donde el 33.3% contestó que siempre se presenta dicho escenario y el 36.7% contestó casi siempre. A su vez, el 10% detalló que solo a veces se da dicha premisa; mientras que solo el 20% de encuestados en conjunto respondió de manera negativa a la premisa consultada.

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **EDWIN LETTELIER MASS CHAVARRI**
TÍTULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magíster (X) Licenciado () Otros

UNIVERSIDAD QUE LABORA: **Universidad Privada del Norte**

FECHA: **23 de Mar. de 2022**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ ENGAGEMENT Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA ALFA CO.,2022”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL				

Sugerencias: EN GENERAL, EN TODO PROCESO DE INVESTIGACIÓN DEBE MANTERSE LA CLARIDAD Y LA CONCORDANCIA.


Firma del Revisor

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA XXX, AÑO 2022
Línea de investigación:	GESTIÓN EMPRESARIAL
Apellidos y nombres del experto:	CELINDA SALDAÑA Y MILAGROS PALACIOS
El instrumento de medición pertenece a la variable:	ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Aplicar sin observaciones

Firma del experto: CAROLINA ANTONIETA VALENZUELA MONCADA



CELINDA SALDAÑA Y MILAGROS PALACIOS
DIRECTORA

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

ROBLES FABIÁN, DANIEL AMADEO

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magíster (X) Licenciado () Otros
(specifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

Universidad Privada Del Norte

FECHA:

11/04/2022

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ IDENTIFICAR LA RELACIÓN ENTRE EL
ENGAGEMENT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ALFA CO.
2022.”**

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento derecolección de datos?	X		Ninguna
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento derecolección de datos?	X		Ninguna
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		Ninguna
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, serelaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		Ninguna
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		Ninguna
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		Ninguna
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis yprocesamiento de datos?	X		Ninguna
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la poblaciónsujeto de estudio?	X		Ninguna
TOTAL				

Sugerencias:



Firma del Revisor



CARTA DE AUTORIZACION

Por el presente documento, yo, Cristina Acuña Taborda, en mi calidad de Controller – Coordinadora de Redes Externas de la empresa ALFA CO., autorizo a Milagros Palacios Bendezú y Celinda Saldaña Utrilla con grado bachiller en Administración de la Universidad Privada del Norte a utilizar el nombre e información de la empresa que represento, precisa que la información será para un uso exclusivamente académico y para el desarrollo de su tesis para obtener el título de licenciada en Administración, denominada : **Engagement y su relación con la satisfacción laboral en la empresa ALFA CO., 2022**



Av. Marie Curie 410
Perú, Lima, Ate