



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Engagement y satisfacción laboral en trabajadores administrativos
de una empresa minera de Lima –2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Llontop Llontop, Jennifer Lucerito (orcid.org/0000-0003-3804-6015)

Saenz Rivera, Alexandra Elena (orcid.org/0000-0003-2743-4821)

ASESORA:

Mg. Padilla Carrasco, Lily Margarita (orcid.org/0000-0001-8032-5582)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis padres por ser el motivo principal de mis logros y a mis abuelos quienes siempre me impulsaron a salir adelante con su ejemplo.

Alexandra Elena Sáenz Rivera

La presente investigación se la dedico a mis padres que con esfuerzo y dedicación me han apoyado incondicionalmente y gracias a ello he podido cumplir una de mis tantas metas

Jennifer Lucerito Llontop Llontop

Agradecimientos

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de alcanzar mis metas a mis seres amados que me apoyaron incondicionalmente y asesora por los conocimientos compartidos.

Alexandra Elena Sáenz Rivera

Doy gracias a Dios por cada una de las oportunidades que me ha brindado en la vida, gracias a mis padres por su apoyo incondicional y asesora por guiarnos en nuestra investigación.

Jennifer Lucerito Llontop Llontop

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1.	Coeficiente de correlación entre las variables entre Engagement y Satisfacción laboral	22
Tabla 2.	Coeficiente de correlación entre Engagement y la dimensión Significación de la Tarea.	23
Tabla 3.	Coeficiente de correlación entre Engagement y la dimensión Condiciones de Trabajo.	24
Tabla 4.	Coeficiente de correlación entre Engagement y la dimensión Reconocimiento personal y social.	25
Tabla 5.	Coeficiente de correlación entre Engagement y la dimensión Beneficios Económicos.	26
Tabla 6.	Nivel de la variable Engagement	27
Tabla 7.	Nivel de la variable Satisfacción laboral	28

Resumen

En la investigación se desarrolló como principal objetivo establecer en modo de correlación las variables Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera, Lima 2022. El presente estudio fue de tipo básico, correlacional, descriptivo, transversal y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 187 trabajadores administrativos, de la cual se obtuvo una muestra de 126 trabajadores mediante un muestreo no probabilístico, En este trabajo los instrumentos aplicados fueron UWES-17 y SL- SPC con el propósito calcular la relación entre Engagement y satisfacción laboral respectivamente. Los principales resultados muestran que las variables Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores en una empresa de Lima tienen una relación significativa. Esto se corrobora debido a que la significancia (p - valor=0.000) es menor a 5%, también se observó que esta relación es directa debido a que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) resultó ser 0.475. Por lo tanto se concluyó que a mayor satisfacción laboral mayor nivel de Engagement, lo que quiere decir que mientras un trabajador mantenga una relación afectiva acorde a sus expectativas hacia su centro laboral mayor será la conexión emocional – cognitiva con las actividades de su labor capaz de enfrentar las demandas laborales.

Palabras clave: engagement, satisfacción laboral, desarrollo organizacional.

Abstract

The main objective of our research was to correlatively establish the variables Engagement and Job Satisfaction in administrative workers of a mining company, Lima 2022. This current study was basic, correlational, descriptive, cross-sectional and non-experimental in design. The population consisted of 187 administrative workers, from which a sample of 126 workers was obtained through non-probabilistic sampling. The instruments applied in this work were UWES-17 and SL-SPC with the purpose of calculating the relationship between Engagement and job satisfaction. respectively. The main results show that the variables Engagement and Job Satisfaction in workers in a company in Lima are significantly related. This is verified because the significance (p -value = 0.000) is less than 5%, it was also shown that this relationship is direct because the Spearman coefficient of consequences (Rho) turned out to be 0.475. Therefore, it is concluded that the higher the job satisfaction, the higher the level of Engagement, which means that as long as a worker maintains an affective relationship according to their expectations towards their workplace, the greater the emotional-cognitive connection with the activities of their work, capable of deal with labor demands.

Keywords: engagement, job satisfaction, organizational development.

I. INTRODUCCIÓN

Dada la situación mundial que se vive recientemente por el COVID – 19 millones de trabajadores en todo el mundo están siendo cesadas o separadas de su centro laboral. En una encuesta de IPSOS (2020) realizada en 28 países, hace hincapié que el trabajo es mucho más que un beneficio económico para muchos trabajadores. El estudio revela que el 92% encuestados a nivel global manifiestan que el trabajo debería ser importante en la vida de un trabajador, por otro lado, solo el 8% manifiesta lo contrario. El 70% de las personas que se encuentra laborando mencionan que la mayor parte actividades que realizan en su centro laboral es interesante. Así mismo el 30% de trabajadores revelan que las actividades realizadas son aburridas.

Por otro lado, en la investigación State of the Global Workplace 2021 Report realizada por la organización Gallup, cuyo objetivo fue descubrir cómo fue la experiencia laboral de los trabajadores en todo el mundo durante el 2020, dedujo que a nivel mundial se reportó una disminución del Engagement en los empleados en 2 puntos porcentuales de 2019 a 2020, y los empleados manifestaron mayor preocupación, estrés, ira y tristeza en 2020 que en el año anterior, dadas las circunstancias de salud por COVID-19, además del aumento del trabajo remoto y desempleo, siendo representadas por la frustración y batalla de millones de trabajadores alrededor de todo el mundo. Un 57% de los empleados en los Estados Unidos y Canadá informó haber experimentado mucho estrés durante la pandemia en el 2020, muy por encima del promedio mundial. Mientras el engagement de los empleados en los EE. UU. y Canadá también aumentó. Sin embargo, el Engagement en los empleados de Europa permaneció bajo, pero su aumento en las emociones negativas era significativo. La salud física, la soledad, las dificultades económicas y entre otros factores impacto la participación, el entusiasmo y la productividad de los trabajadores tanto positiva como negativamente.

En cuanto a nuestro territorio según un estudio realizado por la OIT en 52 empresas peruanas de diferentes regiones en un lapso de dos años (2017 – 2019) donde se buscó implementar el programa SCORE Training en prácticas de gestión, condiciones de laborales y resultados de las empresas.

Durante las etapas de implementación del programa, la satisfacción de los trabajadores en relación a diferentes aspectos relacionados con su centro laboral aumentó un 4% entre los resultados iniciales y finales, el promedio general pasó de 3,64% a 3,79% (“bueno” y “muy bueno” respectivamente). Según los participantes, los cambios positivos principales en los dos últimos años fueron: mayor orden y limpieza, mejor comunicación, oportunidades de capacitación y protección personal. Por otra parte, los participantes consideraron que hubo casi ninguna mejora para la motivación, los sueldos, jornadas laborales, infraestructura e instalaciones del lugar de trabajo. Entre las compañías que ofrecieron datos comparativos, obtuvieron como logro que los accidentes disminuyeron en un 42%, la inasistencia en un 34% y la rotación en un 12%. Así como también mejoró la producción. Además, los errores en la etapa final de producción disminuyeron un 22% y el desperdicio de materia prima en un 33%.

Según lo expuesto, creímos conveniente realizar la pregunta de investigación, ¿Cuál es la relación entre Engagement y Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima – 2022?

En tanto a la justificación, la presente investigación está relacionada al Engagement y Satisfacción Laboral, variables que se desarrollan dentro del estudio organizacional, agregando así valor teórico y aportando con nuestra investigación al desarrollo organizacional en relación con las variables expuestas. El presente estudio muestra los resultados que concederán fijar el vínculo de las variables Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima - 2022

Los estudios de este modelo son de interés para las empresas ya que les permite acceder a nuevas estrategias tales como plantear nuevas propuestas para desarrollar de manera exitosa las variables de estudio.

Del mismo modo, se tuvo en cuenta la contribución acerca de la información sobre las consecuencias psicológicas que viene causando la situación mundial en los puestos de trabajo de nuestro país. La investigación además de proporcionar información pertinente busca determinar el sentir de los trabajadores

y brindar las recomendaciones necesarias para enfrentar los problemas de la población estudiada.

En consecuencia, se estableció el principal propósito, determinar la relación entre las variables Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima - 2022. Que presenta los objetivos específicos mostrados a continuación: Determinar la relación entre Engagement y las dimensiones de satisfacción laboral: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, y beneficios económicos en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima - 2022. Además, describir el nivel de Engagement y el nivel de Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima – 2022.

Según lo expuesto se formula la hipótesis general, la cual señala que existe una relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima – 2022. Del mismo modo se formula la hipótesis nula la cual establece que no existe una relación representativa entre Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Según los antecedentes, en el siguiente análisis realizado por (Acuña et al., 2021) situación de pandemia por el COVID- 19 con enfoque correlacional explicativo con el fin de investigar las variables burnout, engagement y la percepción de soporte en tiempos de pandemia en las prácticas de gestión que tienen los colaboradores. Para este estudio se aplicaron las escalas, MBI-GS y UWES-17 para medir las variables en una muestra de 408 colaboradores en una ciudad de Chile. En consecuencia, se demostró que las prácticas de soporte tienen una correlación positiva y de tamaño medio con la variable engagement. Además, se descubrió que el sexo femenino muestra mayor engagement, dedicación, absorción y un menor nivel de cinismo que el sexo opuesto. Finalmente se demuestra que los colaboradores que muestran mayor engagement y menor burnout son las que perciben el soporte dirigido a las prácticas de gestión en contextos de emergencia.

En un análisis realizado en Colombia por (Mendoza et al., 2020) aplicado a 72 empresas del rubro de la confección con la finalidad de fijar la relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y engagement. Para este estudio se aplicó los instrumentos siguientes; OCAI, S20/23 y UWES-17 para medir las variables respectivamente. Por lo tanto, los resultados demostraron que los tipos de cultura identificados tienen una relación positiva las dimensiones de satisfacción laboral y engagement. Así mismo se expone que existe vinculo de alto grado entre la satisfacción laboral y cultura jerarquizada, por lo que esta relación también se presenta con la dimensión dedicación de la variable engagement. Teniendo, así como conclusión que una buena relación con los cargos superiores y la contribución en la toma de decisiones impacta en la dedicación de las tareas promoviendo así la motivación e iniciativa.

En un estudio realizado en Venezuela aplicado a empleados administrativos de una empresa dedicada a la manufactura en el cual se planteó como propósito calcular el nivel de satisfacción laboral, se incluyó a 39 trabajadores administrativos por género, antigüedad, puesto y grado de instrucción de los cuales se extrajo información sobre la calidad de vida laboral. El instrumento era auto aplicable y sin límite de tiempo se realizó a través de la

escala Overall Job Satisfacción (OJS). En consecuencia, se concluyó que el promedio de satisfacción fue alrededor del 80%, sobre 100%. El resultado se verificó mediante el instrumento U de Mann-Whitney el cual reveló que el género no altera el nivel de bienestar. Por otro lado, se descubrió que los trabajadores con personal a cargo y de mayor antigüedad muestran mayor confort en la empresa. Así mismo, el estudio mostro que los trabajadores de 7 años a más de antigüedad y con cargo de supervisor cuentan con un nivel significativo de satisfacción laboral. (Montero et al., 2015).

Según Calizaya et al. (2020) en un estudio realizado en Arequipa – Perú aplicado a 477 trabajadores de gobiernos locales escogidos al azar, cuya finalidad fue examinar el nivel de compromiso laboral, en el cual se les administró el instrumento UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale). Encontrando así un nivel medio de compromiso laboral en los trabajadores, lo cual se causó por que los empleados hasta ese momento no habían experimentado un estado psicológico positivo en relación con su centro laboral, con el fin de involucrarse y fomentar el sentimiento de bienestar. Además, no se encontró desigualdad significativa asociado la condición laboral y sexo. Por el contrario, se detectó disconformidad según su centro laboral.

De acuerdo con Delgado y Velásquez (2018) en su investigación dirigida a empleados de una agencia bancaria en Arequipa con la intención de fijar la relación del Engagement en la Satisfacción laboral. Siguió una metodología descriptiva y correlacional transversal, fue aplicada a una muestra de 25 personas las cuales consistía en los trabajadores de la agencia bancaria. La primera conclusión reveló que, si existe significación de la tarea, en otras palabras, esta dimensión si impacta en la satisfacción laboral. La segunda conclusión es que, las condiciones de trabajo presentan que son favorables para las labores diarias de los trabajadores. La tercera conclusión es que, el reconocimiento personal no presenta una influencia optima en la satisfacción laboral. Finalmente, la última conclusión es que, los beneficios económicos no se sienten los adecuados, en otras palabras, que esta dimensión no presenta una relación con la satisfacción laboral.

Nacionalmente, Huapaya et al. (2017), se realizó el estudio en maestros de secundaria de las Instituciones Educativas de Chimbote con respecto la correlación entre el Engagement y Satisfacción Laboral, de diseño descriptivo – correlacional y con una muestra constituida por 350 docentes. Se realizó la medición con la Escala (UWES – 9) y la escala (SL-SPC). En el cual se evidencio un vínculo positivo moderada altamente significativa entre las variables expuestas. Mostrando así que ambas variables poseen una conexión significativamente positiva, la cual implica que un colaborador se sienta conforme al desempeñar sus tareas o actividades laborales mientras se mantenga entusiasmado e involucrado en su centro de trabajo al cual aporta.

Marín y Placencia (2016) en un análisis dirigido a fijar el vínculo de las variables motivación y Satisfacción Laboral en los empleados de una entidad dedicada a la salud en Lima. Esta investigación se desarrolló de manera descriptiva de tipo relacional. La muestra tuvo 136 colaboradores a los cuales se les administró un instrumento de investigación durante el primer semestre del año. En consecuencia, el resultado revelo que el nivel de motivación laboral fue medianamente motivado (49,3%). El factor higiénico resulto medianamente motivado (46,3%) y se mostró con mayor promedio: relación con el líder y relación con los colegas, En tanto, los de promedio bajo fueron: estatus, prestigio; políticas y normativas. Finalmente se evidencio la baja correlación positiva entre las variables en la organización.

En el ámbito local en una compañía importadora se llevó a cabo una propuesta por (Chinchay et al., 2022) con el fin de optimizar la satisfacción laboral del área administrativa en Lima. La investigación conto con un enfoque mixto contando con una muestra total de 30 trabajadores administrativos. Para la obtención de respuestas se administró el cuestionario SPC-SL que consta de 36 ítems y programas de software con lo cual el análisis de datos fue realizado. Se obtuvo como resultado que los factores principales que repercute en la satisfacción laboral son la remuneración no acorde con las actividades laborales, el desgaste de las relaciones humanas como efecto del COVID-19 y finalmente la carencia de valor al mérito. Por lo cual la propuesta para optimizar la satisfacción laboral se enfocó en desarrollar una escala salarial. Además de desarrollar un manual para determinar las habilidades de los trabajadores y de mérito, y realizar talleres

vinculados a las relaciones humanas.

Empezado con la teoría de la primera variable Engagement se identificó el modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL) Bakker y Demerouti (2013) el cual cuenta con un proceso motivacional positivo y negativo de la desmejora de la salud, en los cuales se tiene en cuenta los indicadores del bienestar (Engagement) como del malestar (Burnout) de los trabajadores. En el cual se distinguen dos tipos de características; Las demandas laborales (cualitativas, mentales, socio emocionales, físicas, organizacionales, trabajo-familia. Y los recursos laborales (físicos, de tareas, sociales y de la organización). Las cuales son características de la organización del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/ psicológico por parte del trabajador. La falta de aquellos recursos incrementa las demandas laborales. El modelo DRL admite dos procesos: un proceso de deterioro de la salud donde la alta demanda agota al trabajador y un proceso de motivación en que los recursos tales como la retroalimentación, la variedad de las tareas y las oportunidades de desarrollo, permiten enfrentar las demandas laborales, fomentan la cooperación y generan resultados positivos, tal como el compromiso con la organización.

Agregando, el concepto de la psicología positiva, el cual es la investigación de las condiciones y procesos que aportan al mejor funcionamiento de las personas, grupos e instituciones (Gable y Haidt, 2005)

Según los autores principales de la variable, el compromiso laboral se refiere a la relación del empleado con su centro laboral, mientras que el compromiso del empleado también puede incluir la relación con la organización (Schaufeli y Bakker, 2010)

En la última década Alalú et al. (2015) exponen el Engagement como un estado positivo del trabajador por el cual se refleja entusiasmo y dedicación por su ocupación. Definido también, como “ponerse la camiseta” desarrollando así motivación en sus actividades. De la misma manera se centra en trabajar la fidelización del colaborador con el fin de alentar la pasión por su trabajo y el centro de labores.

Recientemente Aca (2017) concuerda con lo expuesto anteriormente y propone que este término se define al español como compromiso hacia la empresa. Recalco también lo relevante de gestionar el compromiso en los trabajadores ya que les permite gozar plenamente de su trabajo y transferirlo a su entorno laboral lo cual fomenta la retención del talento, atracción y productividad, lo cual será evidenciado en clientes satisfechos. Por otro lado, Martínez et al. (2018) también menciona que “Engagement se define como como el compromiso que puede presentar un trabajador” (p.24).

Con referencia a nuestra siguiente variable Satisfacción Laboral se desarrolló en la teoría los dos factores de Herzberg (1954) la cual refiere que el resultado de la conexión entre el trabajo y la actitud frente al mismo está relacionado con la satisfacción e insatisfacción laboral. Según el estudio se revelo que las experiencias donde el estado psicológico del trabajador estaba relacionado con las actividades laborales, sensaciones de logro, avances profesionales, responsabilidades y reconocimientos fueron reconocidos como experiencias positivas. Por el contrario, cuando la causa estaba relacionada con la remuneración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales y las políticas del centro laboral fueron relacionadas a experiencias negativas. En consecuencia, se expone dos tipos de factores; Intrínsecos, el cual comprende la relación empleado - trabajo, reconocimiento, realización, trabajo estimulante, promoción y responsabilidad. Por otro lado, los factores extrínsecos incluyen relaciones interpersonales, políticas, gestión de las empresas, remuneraciones, la supervisión y las condiciones de trabajo. En conclusión, satisfacción e insatisfacción laboral se definen por factores Intrínsecos y extrínsecos, lo cual no significa que sean opuestos. Los factores intrínsecos tienen posibilidades significativas para desarrollar un estado de satisfacción con el puesto del trabajo, ya que satisface las necesidades de desarrollo psicológico. Por lo cual se generará el interés del trabajador por incrementar sus conocimientos y actividades creativas. Y cuando estas se ven ausentes el trabajador experimentara ausencia de satisfacción.

Así mismo, Lupano y Waisman (2018) también indicaron que la satisfacción laboral es una postura que los empleados pueden presentar en el trabajo y como esto puede englobar varias áreas del trabajo.” (p.79).

La satisfacción laboral conforma una parte de la actitud de un trabajador en relación hacia su centro laboral. Como consecuencia está directamente relacionado al usuario del servicio ofrecido por la organización. (Páramo, 2016, como se citó en Arce et al., 2018

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue tipo básico, la cual según Cortez y Escudero (2017) describen que se distingue por que se desarrolla según fundamentos teóricos y no aplica a la práctica.

Además, fue desarrollado de forma no experimental, la cual se describe cómo los estudios de carácter descriptivo de manera que no se emplea el método experimental (Mejía et al., 2018). La investigación se identificó también como un estudio transversal la cual contará con dos propósitos: descriptivo y analítico. Conocido por Mendiavelso y Rodríguez (2018) como una investigación con el objetivo de reconocer la continuidad de una situación en la población de estudio. Y por último la investigación fue de nivel correlacional explicado por Ramos (2020) quien establece que una investigación correlacional es aquella en la que se plantea la relación entre 2 o más variables.

3.2 Variables y operacionalización:

Las variables que se desarrollaron en este análisis se definen de la siguiente manera.

- **Definición conceptual**

Para la variable Engagement, es el estado positivo, mental, afectivo-emocional en relación con un elemento físico, emocional y cognitivo. (Schaufeli y Bakker, 2003).

- **Definición operacional:**

La investigación se realizó mediante la aplicación del siguiente instrumento: Escala Utrecht Engagement en el trabajo (UWES - 17) la cual tuvo como finalidad establecer el nivel de Engagement (compromiso laboral) de Schaufeli y Bakker (2003). Este cuestionario consta de 17

ítems en los cuales evalúa directamente 3 dimensiones con sus respectivos indicadores: **Vigor**: Alto nivel de energía, Resistencia mental, Esfuerzo, Persistencia. **Dedicación**: Significado, Entusiasmo, Orgullo, Reto, Inspiración que le provoca su empleo. **Absorción**: Felicidad, Situación placentera en el trabajo

En cuanto a la variable Satisfacción Laboral:

- Definición conceptual

Se establece como la actitud frente al trabajo basado en creencias y valores adquiridos mediante el ejercicio laboral. (Palma, 2005)

- Definición operacional:

Para la variable Satisfacción Laboral se administró la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma (2006), el cual tuvo como propósito evaluar el nivel de la variable. El instrumento está compuesto por 27 ítems, las cuales evalúan 4 Dimensiones con sus respectivos indicadores **Significación de la tarea**: Valor de la tarea, Sentimiento de utilidad, Percepción de la tarea, Autorrealización, Agrado de tareas, Agrado de la actividad, **Condiciones de Trabajo**: Distribución física, Comodidad de ambiente, Horario. **Reconocimiento Personal y Social**: Relación con el trabajo, Familiaridad organizacional, Aspecto Social, Aspecto personal, Reconocimiento. **Beneficios Económicos**: Percepción de salario, Horas extras

- **Escala de Medición**: El estudio conto con una escala de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Esta investigación fue compuesta por 187 trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima. Las personas fueron consideradas según el puesto de trabajo administrativo contratado por la misma empresa, teniendo en consideración que también existen trabajadores que provienen de un servicio terciario y otros que

no cumplen funciones administrativas, los cuales no serán evaluados. La población es el grupo de sujetos los cuales se encuentra definidos, limitados y accesibles, que generara los criterios para establecer la muestra (Arias et al., 2016).

Criterios de inclusión:

Los trabajadores administrativos que mantengan contrato con la empresa.

Los trabajadores administrativos que quieran participar voluntariamente.

Los trabajadores administrativos que tengan más de 1 mes dentro de la empresa

Criterios de Exclusión:

Los trabajadores administrativos que no quieran participar voluntariamente.

Los trabajadores administrativos que pertenecen a una entidad tercera.

La investigación estuvo compuesta por una muestra de 126 colaboradores administrativos la cual fue dispuesta según la fórmula de marco muestral. En este contexto la muestra se precisa como el grupo de sujetos obtenidos de una población específica, verificados por un sistema de muestreo no probabilístico. (Mejía et al., 2018)

El estudio se determinó como probabilístico, ya que se consideró aplicar la fórmula de marco muestral. Así mismo la investigación se realizó de forma aleatoria simple asegurando que los integrantes tengan la posibilidad de ser incorporados en la muestra. (Manterola y Otzen, 2017),

Unidad de análisis: Trabajadores Administrativos

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta definida por (López-Roldan y Fachelli, como se citó en Arias, 2021) como un instrumento que se aplica mediante un cuestionario, dirigido a individuos con el fin de obtener los datos sobre de sus opiniones o percepciones. Así mismo podría tener resultados cualitativos o cuantitativos y posee preguntas previamente estructuradas de los cuales se extrae datos numéricos. Los instrumentos administrados fueron los siguientes:

La Escala Utrecht Engagement en el trabajo (UWES) establecido por Wilmar

Schaufeli y Arnold Bakker en el 2003, es un instrumento con el cual se realiza la medición del Engagement en adultos en su ámbito laboral, lo cual se entiende como un estado pleno en relación con su trabajo. Está conformado por 17 ítems los cuales evalúan 3 dimensiones.

Para el presente estudio realizamos la administración del instrumento con la validación realizada por Covarrubias, 2021 cuyo propósito fue determinar las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad del (UWES) en trabajadores *millennials* de una empresa privada de Lima.

Se empleó el alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad del instrumento de la variable y mediante el software SPSS se obtuvo los resultados los cuales presentaron que el resultado de la variable Engagement es de 0.912, lo que indica que la fiabilidad del instrumento es buena. En otros términos, las 17 preguntas planteadas en el cuestionario aportan a la confiabilidad del instrumento.

La Escala (SL – SPC) la cual fue desarrollada por Sonia Palma Carrillo en el año 2006, se encargó de medir la Satisfacción Laboral en adultos el cual posee 27 ítems evaluando en ellos 4 dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y social; y Beneficios económicos. Para obtener perfil de estudio del instrumento de Satisfacción Laboral, se realizó la validez de contenido por 5 expertos.

El alfa de Cronbach es de 0.627, reflejando que la fiabilidad del cuestionario es regular. En otros términos, las 27 preguntas planteadas en el cuestionario aportan a la confiabilidad del instrumento presentando un nivel oportuno de confiabilidad para su aplicación para el presente estudio (George & Mallery, 2019).

3.5 Procedimientos

La investigación se realizó proporcionando una carta formal por escrito de la Universidad Cesar Vallejo hacia la empresa privada de minería en la cual se realizó la investigación de las variables expuestas. Se llevó a cabo las coordinaciones pertinentes relacionadas a la agenda de la aplicación del instrumento el cual se administró de forma virtual sin interrumpir las actividades instauradas por la empresa.

Los instrumentos fueron aplicados de forma individual y previamente explicados a los trabajadores que expresaron voluntariamente el deseo de participar mediante el

consentimiento informado. El instrumento fue enviado a través de un enlace del formulario de Google Forms donde se encuentran los dos instrumentos a desarrollar.

3.6 Método de análisis de datos

La tabulación de los datos registrados una vez administrado el instrumento, se realizó a través del programa Microsoft Excel el cual se codificó en una base de datos. Para el procesamiento de la información se realizó la estadística inferencial. Se empleó un estadístico para la comprobación de hipótesis,

El análisis inferencial se administró la prueba Kolmogorov Smirnov cuyo resultado nos permitió usar el estadístico Rho de Spearman Finalmente se realizó la discusión de resultados y se presentó las tablas de los resultados y las variables correlacionadas.

3.7 Aspectos Éticos

Los aspectos éticos considerados para llevar a cabo nuestra investigación se aplicaron de esta manera:

El cumplimiento con la autonomía de cada individuo se dio a cabo a través del consentimiento informado de manera libre y anónima, según lo mencionado por el Colegio de Psicólogos del Perú Art.24°, en el código de ética y deontología se determina que, en un estudio en seres humanos, es imprescindible brindar previamente el consentimiento informado a la población a investigar y contar con la aprobación pertinente.

El aspecto ético de la beneficencia describe que una investigación debe incluir parámetros y reglamentos acorde con los investigadores, brindando el valor social, la validez científica y respeto hacia los participantes de la investigación.

Para llevar a cabo esta investigación se consideró los criterios nacionales e internacionales que nos permiten hacer buen uso del tratamiento de la información que será recibida.

Así mismo consideramos en el Art.22 que toda investigación que sea registrada por un profesional de psicología debe acatar las normativas internacionales y nacionales dispuesta para la investigación en seres humanos (2018). Señala que el examinador es responsable del bienestar integral de cada uno de los participantes referido a la investigación, conocido también como no maleficencia.

Como examinadoras dimos conocimiento sobre las implicancias de participar en la investigación como los riesgos y beneficios. Así mismo la elección de los participantes debe ser de manera igualitaria y justa.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación de Engagement y Satisfacción Laboral.

			Engagement	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	126	126

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según el hallazgo obtenido en la tabla 1 se evidencia que, el valor de la significancia (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, Así mismo el coeficiente de correlación entre las variables de la investigación es de +0.475, determinando que existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima, durante el 2022. En otras palabras, cuando la satisfacción laboral aumenta, el engagement de los trabajadores es mayor (“se ponen la camiseta”).

Tabla 2

Correlación entre Engagement y la dimensión Significación de la Tarea.

			Engagement	Significación de la Tarea
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
	Significación de la Tarea	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	126	126

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según el hallazgo obtenido en la tabla 2 se evidencia que el valor de la significancia (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula. Así mismo el coeficiente de correlación entre la variable Engagement y la dimensión significación de la tarea esde +0.591, esto nos señala que existe relación entre ambas variables, determinando así que existe relación entre el engagement y la dimensión significación de la tarea en los trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima, durante el 2022. En otras palabras, cuando la significación de la tarea aumenta, el engagement de los empleados es mayor.

Tabla 3

Correlación entre Engagement y la dimensión Condiciones de Trabajo.

			Engagement	Condiciones de Trabajo
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,337**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
Condiciones de Trabajo	Condiciones de Trabajo	Coefficiente de correlación	,337**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	126	126

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según el hallazgo obtenido en la tabla 3 se evidencia que, el valor de la significancia (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula. Así mismo el coeficiente de correlación entre el Engagement y la dimensión condiciones de trabajo es de +0.337, esto refiere que existe relación entre ambas variables, determinando así que existe relación entre el Engagement y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima, durante el 2022. En otras palabras, cuando las condiciones de trabajo de la empresa son buenas, el engagement de los trabajadores es mayor.

Tabla 4

Correlación entre Engagement y la dimensión Reconocimiento personal y social.

			Engagement	Reconocimiento Personal y Social
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,289**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	126	126
	Reconocimiento Personal y Social	Coeficiente de correlación	,289**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	126	126

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según el hallazgo obtenido en la tabla 4 se evidencia que el valor de la significancia (Sig.=0.001) que es menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula. Así mismo el coeficiente de correlación entre el Engagement y la dimensión reconocimiento personal y social es de +0.289, esto nos señala que existe relación entre ambas variables, determinando así que existe relación entre el engagement y la dimensión reconocimiento personal y social en los trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima, durante el 2022. En otras palabras, cuando el reconocimiento personal y social en la empresa es buena, el engagement de los trabajadores es mayor.

Tabla 5

Correlación entre Engagement y la dimensión Beneficios Económicos.

			Engagement	Beneficios Económicos
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,152
		Sig. (bilateral)	.	,089
		N	126	126
	Beneficios Económicos	Coefficiente de correlación	,152	1,000
		Sig. (bilateral)	,089	.
		N	126	126

Según el hallazgo obtenido en la tabla 5 se evidencia que el valor de la significancia (Sig.=0.089), es mayor a 0.05, con lo cual coincide con la hipótesis nula, por otro lado el coeficiente de correlación entre el engagement y la dimensión beneficios económicos es de +0.152, esto nos señala que posiblemente haya relación entre ambas variables; sin embargo por el valor de significancia se determina que no existe relación entre el engagement y la dimensión beneficios económicos en los trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima, durante el 2022. En otras palabras, cuando el beneficio económico en la empresa es mayor, no necesariamente el engagement de los trabajadores es mayor.

Tabla 6

Nivel de la variable Engagement de una empresa minera, 2022.

Nivel	f	%
Bajo	26	20,6
Medio	72	57,1
Alto	28	22,2
Total	126	100,0

De la muestra encuestada de trabajadores, frente a la variable Engagement, respondieron en promedio que, un 57.1% (72) considera que su compromiso con la empresa es de nivel medio, un 22.2% (28) considera su compromiso es de nivel alto y un 20.6% (26) considera que es bajo.

Tabla 7

Nivel de la variable Satisfacción laboral de una empresa minera, 2022.

Nivel	f	%
Bajo	25	19,8
Medio	82	65,1
Alto	19	15,1
Total	126	100,0

De la muestra encuestada de trabajadores, frente a la variable satisfacción laboral, respondieron en promedio que, un 65.1% (82) considera que su satisfacción laboral en la empresa es de nivel medio, un 19.8% (25) considera su satisfacción laboral es de nivel bajo y un 15.1% (19) considera que es alto.

V. DISCUSIÓN

La empleabilidad es un tema importante en el Perú debido a que por pandemia se han ido presentando cambios en el entorno y en la satisfacción laborales. En el departamento Lima, los pobladores se encontraron con una gran tasa de despidos debido a la pandemia, esto ocasiono que se realicen estudios sobre la satisfacción laboral en la actualidad y como sus dimensiones pueden afectar al Engagement.

Como objetivo general se puede observar que existe relación entre engagement y satisfacción laboral lo cual quiere decir que mientras la satisfacción laboral aumenta la satisfacción será mayor. Esto concuerda con lo mencionado por Mendoza, Delgado y Huapaya et al quienes en su investigación indicaron que las variables presentan una relación significativa positiva indicando con su trabajo

Según el estudio a nuestro principal objetivo se pudo evidenciar que, el coeficiente de correlación entre las variables de la investigación es de +0.475, esto nos señala que hay relación entre ambas variables, esto se corrobora mediante el valor de la significancia (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, determinando que existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos en una empresa miera de Lima, durante el 2022. En otras palabras, cuando la satisfacción laboral aumenta, el engagement de los trabajadores es mayor (“se ponen la camiseta”). Lo cual concuerda con lo mencionado por Mendoza et al. (2020), Delgado y Velásquez (2018) y Huapaya et al. (2017) quienes en su investigación indicaron que las variables de nuestra investigación presentan una relación significativa positiva. Lo cual indica que un trabajador (engaged) al encontrarse entusiasmado e involucrado en su trabajo, se va a sentir satisfecho al realizar las tareas laborales, lo que implica mayor productividad para las compañías.

Por otro lado según el hallazgo obtenido en la tabla 2 se demuestra que el coeficiente de correlación entre la variable Engagement y la dimensión significación de la tarea se demuestra que coeficiente de correlación entre la variable Engagement y la dimensión significación de la tarea es de +0.591, esto nos señala que existe relación entre ambas variables, esto se corrobora mediante el valor de la significancia (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, determinando que existe relación

entre el engagement y la dimensión significación de la tarea en los trabajadores administrativos en una empresa miera de Lima, durante el 2022. En otras palabras, cuando la significación de la tarea aumenta, el engagement de los empleados es mayor. Esto concuerda con lo mencionado por Huapaya et al. (2017) que menciona que existe una vinculación positiva, de tal manera que un colaborador que le da significado a sus tareas laborales va a tener sentimientos positivos con respecto a las actividades que realiza; sintiéndose motivado y satisfecho con su trabajo.

Del mismo modo, según el hallazgo obtenido en la tabla 3 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre el Engagement y la dimensión Condiciones de trabajo es de +0.337, esto refiere que existe relación entre ambas variables, esto se corrobora mediante el valor de la significancia (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, determinando que existe relación entre el engagement y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores administrativos en una empresa miera de Lima, durante el 2022. En otras palabras, cuando las condiciones de trabajo de la empresa son buenas, el engagement de los trabajadores es mayor. Esto coincide con lo mencionado por Huapaya et al. (2017) que realizó el hallazgo de una correlación positiva altamente significativa, ya que el colaborador satisfecho con las condiciones físicas y ambientales que le brinda la organización se sentirá con más entusiasmo e inspiración al momento de realizar sus actividades. Lo anterior se refuerza con la teoría de Herzberg explicado por Herzberg (1954) el cual indica que higiénicos están relacionados a las condiciones que la empresa pueda administrar.

De la misma forma, el hallazgo obtenido en la tabla 4 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre el Engagement y la dimensión reconocimiento personal y social es de +0.289, esto nos señala que existe relación entre ambas variables, esto se corrobora mediante el valor de la significancia (Sig.=0.001) que es menor a 0.05, determinando que existe relación entre el engagement y la dimensión reconocimiento personal y social en los trabajadores administrativos en una empresa miera de Lima, durante el 2022. En otras palabras, cuando el reconocimiento personal y social en la empresa es buena, el engagement de los trabajadores es mayor. Lo mencionado concuerda con Acuña et al. (2021) quien halló que los trabajadores que perciben soporte en una situación de emergencia dada por el COVID – 19 presentan una correlación positiva y de tamaño medio con el engagement. De la misma manera Mendoza et al. (2020) refiere que al

existir buenas relaciones con sus superiores y la participación en las decisiones influyen en la manera que los trabajadores dedican sus esfuerzos laborales en el trabajo. Por el contrario, Huapaya et al. (2017) menciona que el reconocimiento personal y social y la variable engagement tienen una vinculación muy baja.

En cuanto el hallazgo obtenido en la tabla 5 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre el engagement y la dimensión beneficios económicos es de +0.152, esto nos señala que posiblemente haya relación entre ambas variables; sin embargo, al observar el valor de la significancia (Sig.=0.089), vemos que es mayor a 0.05, determinando que no existe relación entre el engagement y la dimensión beneficios económicos en los trabajadores administrativos en una empresa miera de Lima, durante el 2022. En otras palabras, cuando el beneficio económico en la empresa es mayor, no necesariamente el engagement de los trabajadores es mayor. Esto concuerda con Delgado y Velásquez (2018) que menciona en su investigación que los beneficios económicos en las empresas no se sientes los adecuados, por lo que esta dimensión no influye necesariamente en la satisfacción laboral. Así mismo, Huapaya et al. (2017) halló una vinculación débil puesto a que los salarios son un factor clave para que los trabajadores se sientan satisfechos de lo contrario los trabajadores presentarían bajos niveles de engagement. Chinchay et al. (2022) difiere con los resultados debido a que se determinó que es importante desarrollar una escala salarial a los trabajadores de acuerdo con el nivel de Engagement.

Según el hallazgo obtenido en la tabla 6 sobre la investigación descriptiva de la muestra encuestada de trabajadores, frente a la variable Engagement, respondieron en promedio que, un 57.1% considera que su compromiso con la empresa es de nivel medio, un 22.2% considera su compromiso es de nivel alto y un 20.6% considera que es bajo. Según Calizaya et al. (2020) indica que el nivel de compromiso (medio) de los trabajadores, se debe a que aún no han experimentado totalmente un estado psicológico positivo hacia su trabajo, para poder involucrarse, entusiasmarse y sentirse bien en su espacio de trabajo. Lo mencionado se apoya en la teoría de la Salud mental Positiva descrita por Bakker y Demerouti (2013) la cual revela la importancia de incorporar pensamientos, sentimientos y comportamientos favorables en los diferentes ámbitos de la vida personal.

Finalmente, según el hallazgo obtenido en la tabla 7 de la investigación descriptiva de la muestra encuestada de trabajadores, frente a la variable Satisfacción laboral, respondieron en promedio que, un 65.1% considera que su satisfacción laboral en la empresa es de nivel medio, un 19.8% considera su satisfacción laboral es de nivel bajo y un 15.1% considera que es alto. Lo cual Marín y Plasencia (2016), en su hallazgo encontraron que la mayoría de los trabajadores en un nivel alto y medio satisfecho, lo que indica que existe un estado positivo de la percepción subjetiva de sus experiencias laborales lo que genera impacto en la calidad de vida y la disminución de accidentes, ausentismo y abandono de la organización. Por otro lado, Chinchay et al. (2022) identificó cuáles son los principales problemas que influyen en la satisfacción laboral como la remuneración no acorde a las actividades, el deterioro de las relaciones humanas a raíz de la pandemia, confinamiento y trabajo remoto. Por último, la carencia de reconocimiento al mérito individual y no reconocimiento de horas extras.

En cuanto a las debilidades que se pudieron identificar durante el desarrollo de la investigación se presentó dificultades de comunicación con el área correspondiente de la emisión de la encuesta, debido a las actividades laborales de las diferentes áreas con trabajadores administrativos de la empresa. Así mismo, los trabajadores administrativos no contaban con acceso a otros sitios web además de los laborales, por lo cual se tuvo que hacer el pedido del acceso al enlace enviado para el llenado del formulario o por lo contrario realizarlo desde el dispositivo móvil personal. Lo cual generó retrasos en la recolección de datos.

Sin embargo, las fortalezas del estudio es que los hallazgos resaltan la importancia de que las organizaciones fortalezcan las dimensiones de la satisfacción laboral para el aumento de engagement en sus trabajadores lo cual permite mayor productividad, reducción de absentismo y mayor rentabilidad de los empleados. De forma tal que, el recurso humano se mantenga comprometido y alineado a trabajar orientado hacia los mismos objetivos planteados por la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que a mayor satisfacción laboral mayor nivel de Engagement, lo que quiere decir que mientras un trabajador mantenga una relación afectiva acorde a sus expectativas hacia su centro laboral mayor será la conexión emocional – cognitiva con las actividades de su labor capaz de enfrentar las demandas laborales.

Segunda: Se concluye que a mayor sentimiento de utilidad en el centro laboral y agrado en las actividades mayor será los niveles de energía, entusiasmo y felicidad en relación a su centro laboral y a sus actividades.

Tercera: Se concluye que a mejor percepción de las condiciones físicas y jornada laboral mayor será los niveles de energía, entusiasmo y felicidad en relación con su centro laboral y a sus actividades.

Cuarta: Se concluye que mientras que el trabajador se sienta reconocido y satisfecho con las personas asociadas a su trabajo (jefes y compañeros) manteniendo relaciones cordiales mayor será los niveles de energía, entusiasmo y felicidad en relación a su centro laboral y a sus actividades.

Quinta: Se concluye que mientras el trabajador presente disposición hacia sus tareas en función a la valoración remunerativa no presentara mayor nivel de energía, entusiasmo y felicidad en relación con su centro laboral y a sus actividades.

Sexta: Se concluye que más del 50% de trabajadores administrativos presentan energía y entusiasmo suficiente considerando sus actividades inspiradoras e inmersos en las actividades que realizan.

Séptima: Se concluye aproximadamente al 50% de encuestados mantiene valoraciones positivas hacia el trabajo, pero se podría presentar disconformidad en relación con algunos factores que arriesgan una buena actitud hacia el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda implementar un programa en trabajos de campo con los trabajadores mineros el cual ayude a conocer a sus trabajadores en su totalidad y medir las variables de este estudio, con la finalidad mantener los niveles de las variables y mejorarlos según.

Segunda: Se recomienda mantener e impulsar el sentimiento de esfuerzo y aporte de los trabajadores a la empresa, de esta manera fidelizar el sentido de compromiso.

Tercera: Se recomienda que la distribución física, comodidad y horario de los trabajadores mantenga la misma línea acorde a las actividades realizadas por los trabajadores.

Cuarta: Por otro lado, se recomienda realizar talleres o charlas informativas sobre el crecimiento de la empresa con la finalidad de promover pensamientos, sentimientos y comportamientos favorables.

Quinta: Además, con el fin de mejorar el compromiso a través de los beneficios económicos se sugiere realizar una escala de remuneración y/o beneficios de acuerdo con las necesidades de los trabajadores.

Sexta: Se recomienda realizar estudios con variables relacionadas al estudio como pueden ser; bournot, desempeño, felicidad y salud mental positiva.

REFERENCIAS

- Acuña, A., Mendoza, R. & Pons, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID 19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Alalú, L., Corvetto, G., Franco, U. & Szeinman, P. (07 de agosto de 2015). *Engagement: Más allá del compromiso del colaborador*. Info Capital Humano. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/engagement-mas-alla-del-compromiso-del-colaborador/>
- Arce, M., Guerrero, M & Parra, R. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 157-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J., Villasís, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Ballesteros, C. (2019). La representación digital del engagement: Hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación* 18 (1). DOI: <https://doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Cadena, E., Mediavilla, E., Paladines, A., Rodríguez, N. & Velasco, D. (2021). Análisis de la aplicación del muestreo aleatorio en diferentes casos de estudio, una revisión de literatura. *Revista electrónica TAMBARA*, 14(83), 1200-1211. http://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/MuestreoAleatorio_Rodriguez-et-al.pdf

- Calizaya, M.; Morales, B.; Pinto, H. & Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa,
- Cardeñas, T. & Jaik, A. (Eds.). (2014). *Engagement (Ilusión por el trabajo): Un modelo teórico-conceptual*. Red Durango de Investigadores Educativos A. C. <https://redie.mx/librosyrevistas/libros/engagement.pdf>
- Castañó, E., Franco, V. & Quiroz, E. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (60), 159-177. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n60a9>
- Charaja, Y. & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Revista Scielo Perú*, 5(1), 5-13. www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chinchay, L., Cusicanqui, I. Martínez, R. & Valdiviezo, R. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). *INNOVA Research Journal*, 7(1), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de Ética y Deontología. [https://cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.p](https://cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Cortez, L. & Escudero, C. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. UTMACH. [http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.p df](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf)
- Covarrubias, D. (2021). *Estudio psicométrico del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores millennials de una empresa*

privada de lima metropolitana. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPCH. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9546/Estudio_CovarrubiasSilva_Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, S. y Velásquez, k. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma - Arequipa, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Concytec: Repositorio de Tesis Digitales. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15600>

Flores, C., Díaz, L., Luz, V., Rodríguez, P. & Páramo, D. (2015). Evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en personal directivo y operativo de empresas de calzado y cuero usuarios del IMSS, como modelo de atención. *Ciencia y Trabajo*, 54, 202 – 206. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art08.pdf>

Gable, S. y Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. DOI: 10.1037/1089-2680.9.2.103 }

Gallup, Inc. All rights reserved. State of the global workplace 2021 Report. Washington, D. C. Retrieved from: <https://www.gallup.com/file/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2021-download.pdf>

George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step :A Simple Guide and Reference* . <https://dl.uswr.ac.ir/bitstream/Hannan/141288/1/9781138491045.pdf>.

Herzberg, F. (1954). *Work of the Nature of Man, Cleveland: The World of Publishing Company*, pp. 71-91.

Huapaya, K., Grijalva, M. & Gonzales, D. (2017). Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote. *Revista de Psicología de Arequipa*, 6(2), 463-479. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37263/AC_Huapaya_IK-No%c3%a9_GM-Gonzales_RD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- IPSOS (April 30, 2020). Global attitudes toward work and employment. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2020-04/global_attitudes_toward_work_and_employment_-_rapport_complet.pdf
- Lupano Perugini, M. L., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. https://notablesdelaciencia.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/105086/C ONICET_Digital_Nro.aec37364-67c2-48e0-808f4e2d0a0e6201_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Lluch, M. (2021). Salud mental positiva: Cuidar la salud mental positiva, en el contexto de la pandemia COVID-19 y hacia un futuro denominado “nueva normalidad”. *Revista Hermeneutic*, (19), 9-22. <https://publicaciones.unpa.edu.ar/index.php/1/article/view/763/797>
- Manterola, C. & Otzen, M. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Marín, H. & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Universidad de San Martín de Porres, Perú*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed2017.v17n4.08>
- Martínez, Á. M., del Carmen Pérez-Fuentes, M., Jurado, M. D. M. M., Linares, J. J. G., Márquez, M. D. M. S., & Martín, A. B. B. (2018). Burnout y engagement en estudiantes de Ciencias de la Salud. *EJIHPE: European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 8(1), 23-36. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.268831>
- Mejía, K., Reyes, C. & Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Mendivelso, F. & Rodríguez, M. (2018). Diseño De Investigación De Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.

[https://www.researchgate.net/
publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal](https://www.researchgate.net/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal)

Mendoza, Y., Villamizar, P., García, S. y Gutiérrez, J. (2020). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedracuesta, Santander. *I+D Revista de Investigaciones*, 16(1), 216-224. <http://dx.doi.org/10.33304/revinv.v16n1-2021017>

Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S. y Cáceres, S. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Revista Ciencias Sociales*, 27(4). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica – SAPD. *Revisión Temáticas*, 33(3), 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03>

Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N. & Pacheco, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas

Organización Internacional del Trabajo (2020). *Impacto de SCORE Training en las prácticas de gestión, las condiciones de trabajo y los resultados empresariales de las PYME en el Perú*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_767442.pdf

Palma, S. (2006). *Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. p. 1-10.

Ramos, C. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmericana*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

- Rodríguez, R. (1996). *Teoría básica del muestreo*. Diseño de las muestras, Primera Etapa. https://www.rubenjoserodriguez.com.ar/wp-content/uploads/2011/07/Teoria_Basica_del_Muestreo.pdf
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale. Escala Utrecht de Engagement en el trabajo. The Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*. http://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*, 3(1), 35-46. <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO	PREGUNTA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Engagement y Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera – Lima 2022.	¿Cuál es la relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima – 2022?	<p>Objetivo General Determinar la relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima – 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre Engagement y la dimensión Significación de la tarea de la Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación entre Engagement y la dimensión Condiciones de trabajo de la Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación entre Engagement y la dimensión Reconocimiento personal y social de la Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima, 2022.</p> <p>d) Determinar la relación entre Engagement y la dimensión Beneficios económicos de la Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima, 2022.</p> <p>e) Determinar los niveles de Engagement y Satisfacción Laboral según sexo.</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima – 2022.</p> <p>H0: No Existe relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos en una empresa minera de Lima – 2022.</p>	<p>POBLACIÓN: 189 trabajadores administrativos</p> <p>MUESTRA: 126 trabajadores administrativos</p> <p>1. INSTRUMENTO Nombre: Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Autor: Sonia Palma Carrillo Fecha: Perú – 2005</p> <p>2. INSTRUMENTO Nombre: Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17) Autor: Schaufeli y A. Bekker Fecha: 2003</p> <p>TIPO: Cuantitativo Vamos a aplicar en un solo momento: transaccional / transversal</p> <p>DISEÑO: No experimental</p>

			Reconocimiento personal y social	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Relación con el trabajo ❖ Familiaridad organizacional ❖ Aspecto social ❖ Aspecto personal ❖ Reconocimiento 	<p>3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</p> <p>6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.</p> <p>10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</p> <p>11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.</p> <p>14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.</p> <p>25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p> <p>27. Mi jefe valora el esfuerzo que propongo en mi trabajo.</p>	
			Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Percepción de salario ❖ Horas extras 	<p>2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.</p> <p>5. Me siento mal con lo que gano.</p> <p>9. El sueldo que tengo es bastante aceptable</p> <p>16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas</p> <p>24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.</p>	

Engagement	<p>Es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, (Schaufeli, et al., 2001):</p>	<p>Escala Utrecht Engagement en el trabajo (UWES)</p> <p>Este cuestionario consta de 17 items que evalúa directamente 3 dimensiones. Cada participante deberá identificarse entre las siguientes opciones; 0 – Nunca, 1 – Casi nunca, 2 – Algunas veces, 3 – Regularmente, 4 – Bastantes veces, 5 – Siempre.</p>	<p>Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Altos niveles de energía. ● Resistencia mental. ● Esfuerzo ● Persistencia <ul style="list-style-type: none"> ● Significado ● Entusiasmo ● Orgullo ● Reto ● Inspiración que le provoca su empleo. <ul style="list-style-type: none"> ● Felicidad ● Situación placentera en el trabajo 	<p>1.En mi trabajo me siento lleno de energía.</p> <p>4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo</p> <p>8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.</p> <p>12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.</p> <p>15. Soy muy persistente en mi trabajo.</p> <p>17.Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.</p> <p>2.Mi trabajo está lleno de significado y propósito.</p> <p>5.Estoy entusiasmado con mi trabajo.</p> <p>7.Mi trabajo me inspira</p> <p>10.Estoy orgulloso del trabajo que hago</p> <p>13.Mi trabajo es retador</p> <p>3.El tiempo vuela cuando estoy trabajando</p> <p>6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí</p> <p>9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo</p> <p>11. Estoy inmerso en mi trabajo</p> <p>14. Me “dejo llevar” por mi trabajo</p> <p>16. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo</p>	Ordinal
------------	---	--	--	--	--	---------

Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC

Apellido: Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo:

Cargo que ocupa.....Fecha:

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

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

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

INSTRUMENTO UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES) ©

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

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

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

* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	187
Z	1.960
P	50.00%
Q	50.00%
e	5.00%

Tamaño de muestra
"n" = **126.00**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Erro de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2.58
98%	2.33
96%	2.05
95%	1.96
90%	1.645
80%	1.28
50%	0.674

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Ate, 22 de marzo de 2022

Señor(a)
EDGAR VIVANCO MONTEJO
GERENTE
SOUTHERN PEAKS MINING PERU S.A.C.
AV. MANUEL OLGUÍN 501 - URB. HARAS TIBER - SANTIAGO DE SURCO

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Ate y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. SAENZ RIVERA, ALEXANDRA ELENA, con DNI 73015377 y Bach. LLONTOP LLONTOP, JENNIFER LUCERITO, con DNI 70336074, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, puedan ejecutar su investigación titulada: " **ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA MINERA DE LIMA, 2022.**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES
Coordinadora de la EP. de Psicología
UCV Campus Lima Ate

Lima, 28 de marzo de 2022

Mg, Edith Honorina Jara Ames
Coordinadora de la EP. De Psicología
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, ATE

Presente:

Es grato dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que las Srtas. SAENZ RIVERA, ALEXANDRA ELENA y LLONTOPI LLONTOPI, JENNIFER LUCERITO, estudiantes del Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología se les otorgará las facilidades para ejecutar la investigación titulada "Engagement y Satisfacción Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Minera de Lima, 2022" dentro de nuestras instalaciones.

Sin otro particular, me despido

Atentamente,



EDGAR VIVANCO MONTEJO
GERENTE DE RR. HH.
SOUTHERN PEAKS MINING PERU S.A.C



Alexandra Sáenz Rivera <asaeri92@gmail.com>
para Diego ▾

mié, 9 mar, 12:06 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes

Quisiera saber si nos puede otorgar un permiso para el uso del instrumento UWES validado que ud realizó en el 2021 y nos informe si hubiera algún requisito para obtenerlo.

Muchas gracias de antemano



Diego Covarrubias Silva <diegofelipecovarrubias@gmail.com>
para mí ▾

mié, 9 mar, 12:16 ☆ ↶ ⋮

Hola,

Lo pueden usar, si no me equivoco el instrumento está en los anexos de la tesis y los baremos que utilicé.

Si necesitan algo más, me consultan.



Downloads

Tests and manuals

Wilmar Schaufeli
Professor at Utrecht and Leuven University

- HOME >
- NEWS >
- RESEARCH >
- PHD PROJECTS >
- PUBLICATIONS >
- DOWNLOADS** >
- CONSULTANCY >

Search... 🔍

Notice for potential users of the UWES and the DUWAS

You are welcomed to use both tests provided that you agree to the following two conditions:

1. The use is for non-commercial educational or research purposes only. This means that no one is charging anyone a fee.
2. You agree to share some of your data, detailed below, with the authors. We will add these data to our international database and use them only for the purpose of further validating the UWES (e.g., updating norms, assessing cross-national equivalence).

Data to be shared:
For each sample, the raw test-scores, age, gender, and (if available) occupation. Please adhere to the original answering format and sequential order of the items.
For each sample a brief narrative description of its size, occupation(s) covered, language, and country.

Please send data to: w.schaufeli@uu.nl. Preferably the raw data file should be in SPSS or EXCEL format.

Accept and continue to the test forms

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Jennifer Lucerito Llontop Llontop - DNI 70336074

Institución: Universidad Cesar Vallejo.

Motivo: Tesis: "Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima - 2022"

Coautora: Alexandra Elena Sáenz Rivera

Asesora: Mg. Lily Margarita Padilla Carrasco.

Instrumento que se autoriza: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: Máximo de 126 trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante para la tesis de referencia en coautoría con la persona que se menciona. Se extiende por única vez para los propósitos académicos estipulados en la muestra que se indica. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006).

Abril 4, 2022



Sonia Palma Carrillo, PhD

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

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

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

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Alexandra Elena Sáenz Rivera - DNI 73015377
Institución: Universidad Cesar Vallejo.
Motivo: Tesis: "Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima - 2022"
Coautora: Jennifer Lucerito Llontop Llontop
Asesora: Mg. Lily Margarita Padilla Carrasco.
Instrumento que se autoriza: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)
Muestra de investigación: Máximo de 126 trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante para la tesis de referencia en coautoría con la persona que se menciona. Se extiende por única vez para los propósitos académicos estipulados en la muestra que se indica. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006).

Abril 4, 2022



Sonia Palma Carrillo. PhD

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

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 29 de marzo del 2022

Lic: Kassandra Aguilar Marca

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que somos estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de Ate, requiero validar el presente instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para la titulación.

El título del desarrollo de investigación es: "Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera Lima - 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente.

Nombre y apellidos:
Alexandra Fiera
Sienz Rivera

D.N.I 73015377

Nombres y apellidos:
Jennifer Lucrino
Uantop Uantop

D.N.I: 70336074

Nombre y apellidos:
Lic. Kassandra Aguilar H.

D.N.I 74071051



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS SIGNIFICACION DE LA TAREA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		



RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que propongo en mi trabajo.	X		X		X		
BENEFICIOS ECONÓMICOS								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y Nombres del juez validador Aguilar Marca, Kassandra

Especialidad del validador Psicología Humana

Formación académica Psicología Humana

Área de experiencia profesional Psicología Organizacional y Educativa

Cargo actual Psicóloga Educativa

Institución(es): I. E. S. P "Jose María Arguedas"

29. de marzo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 02 de marzo del 2022

Lic: MILAGROS CRISTINA QUISPE ALVAREZ

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que somos estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de Ate, requiero validar el presente instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para la titulación.

El título del desarrollo de investigación es: "Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera Lima - 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

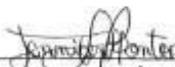
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente.


Nombre y apellidos:
Alejandra Elena
Sáenz Rivera
D.N.I: 73015377


Nombres y apellidos:
Jennifer Lucerito
Uontop Uontop
D.N.I: 70336074


Nombre y apellidos:
Milagros Cristina Quispe
Álvarez
D.N.I: 76798068



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS SIGNIFICACION DE LA TAREA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Si	No	Si	No	
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		



RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que propongo en mi trabajo.	X		X		X		
BENEFICIOS ECONÓMICOS								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Los ítems cuentan con suficiencia para el estudio de la variable.

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Milagros Cristina Quispe Álvarez

Especialidad del validador: Organizacional

Formación académica: Licenciada de Psicología

Área de experiencia profesional: Organizacional

Cargo actual: Auxiliar administrativo en personal

Institución(es): Reniec

02 de marzo del 2022.

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 20 de marzo del 2022

Lic: Arian Alessandra Luzquiños Olavarria

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que somos estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de Ate, requiero validar el presente instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para la titulación.

El título del desarrollo de investigación es: "Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera Lima - 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente.

Nombre y apellidos:
Alexandra Elena
Sáenz Rivera

D.N.I: 73045377

Nombres y apellidos:
Jennifer Lucerito
Uantop Uantop

D.N.I: 70336074

Nombres y apellidos:
Alessandra Luzquiños Olavarria

D.N.I: 72163699



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.		X		X	X		Es parecida y mide lo mismo que la 22.
CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X			X	Se podría explicar mejor el 'inigualable'
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		



20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.		X		X	X	El ítem 8, me parece que mide lo mismo.
23	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X	
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL							
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X	
6	Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.	X		X		X	
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X			X "Tengo la sensación de que me están explotando laboralmente"
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X	
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X	
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X	
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X	
27	Mi jefe valora el esfuerzo que propongo en mi trabajo.	X		X		X	
BENEFICIOS ECONÓMICOS							
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X	
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X	
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X	
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X	
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay ítems que probablemente midan lo mismo.

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

Apellidos y Nombres del juez validador Arian Alessandra Luzquiños Olavarria

Especialidad del validador Psicóloga

Formación académica Psicología

Área de experiencia profesional 2 años

Cargo actual Psicóloga Especialista en Conducta

Institución(es): MADI PERÚ

20 de marzo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 18 de febrero del 2022

Lic: De La Cruz Villacorta, Ninoska Ana María

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que somos estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de Ate, requiero validar el presente instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para la titulación.

El título del desarrollo de investigación es: "Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera Lima - 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente.

Nombres apellidos:
Alexandra Elena Sáenz
Rivera
D.N.I 73015377

Nombres y apellidos:
Jennifer Lucerito
Uontop Uontop
D.N.I: 70336074

.....
NINOSKA ANA MARÍA DE LA CRUZ VILLACORTA
PSICÓLOGA CLÍNICA
Esp. en Psicometría y Aprendizaje
Audiación y Lenguaje
C.Ps. 18137830

Nombres y apellidos:
Ninoska Ana María De la Cruz Villacorta
D.N.I: 18137830



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS SIGNIFICACION DE LA TAREA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		



RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que propongo en mi trabajo.	X		X		X		
BENEFICIOS ECONÓMICOS								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

ESTE ES UN INSTRUMENTO QUE MIDE CON FACILIDAD LA SATISFACCIÓN LABORAL

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

Apellidos y Nombres del juez validador DE LA CRUZ VILLACORTA NINOSKA ANA MARÍA

Especialidad del validador PSICOLOGA CLÍNICA Y DE LA SALUD

Formación académica PSICOLOGA CLÍNICA, PRODUCCIÓN DE APRENDIZAJE Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Área de experiencia profesional CLÍNICA

Cargo actual PSICOLOGA ASISTENCIAL DEL SERVICIO DE PSICOLOGÍA

Institución(es): POLICLÍNICO MILITAR DE CHERPILLOS

18 de Febrero del 2022.

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 15 de febrero del 2022

Lic: Ocampo Pérez, Marjorie

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que somos estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de Ate, requiero validar el presente instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación para la titulación.

El título del desarrollo de investigación es: "Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera Lima - 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente.

Nombres apellidos:
Alexandra Elena Sáenz Rivera
D.N.I: 73015377

Nombres y Apellidos:
Jennifer L. Denton Alentop
D.N.I: 70336074

Marjorie Pérez Ocampo
Lic. Psicología
C.Ps.P. 100046

Nombres y Apellidos: Marjorie Pérez Ocampo
D.N.I: 70321839



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS SIGNIFICACION DE LA TAREA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		

RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL				
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X	X	X
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X	X	X
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X	X	X
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X	X	X
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X	X	X
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X	X	X
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X	X	X
27	Mi jefe valora el esfuerzo que propongo en mi trabajo.	X	X	X
BENEFICIOS ECONÓMICOS				
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X	X	X
5	Me siento mal con lo que gano.	X	X	X
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X	X	X
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X	X	X
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Pérez Ocampo Marjorie Fiorella

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional

Formación académica: licenciada en Psicología

Área de experiencia profesional: Organizacional

Cargo actual: Asistente de Reclutamiento y Selección

Institución(es): Lazo Human Talent

15 de Febrero del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Marjorie Pérez Ocampo
 Lic. Psicología
 C.Ps.P.100046
 Firma del Experto Informante.



Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima - 2022

Me dirijo a usted estimado(a) participante para contar con su apoyo voluntario para el desarrollo de la presente investigación, la cual tiene como objetivo conocer la relación que existe entre Engagement y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de una empresa minera de Lima - 2022

El presente formulario consiste en la aplicación de 2 cuestionarios. De poder contar con su participación, afirma haber sido informado de los procedimientos de la investigación. Así mismo mencionarle que la participación será anónima, la información o datos personales son confidenciales y no se usará para ningún otro propósito, será bajo estricto proceso ético que se establece en la actividad científica. Finalmente, si tuviera alguna duda o sugerencia respecto al estudio, puede contactarse con nosotras.

Atentamente
Bachiller en Psicología - Llontop Llontop, Jennifer
Bachiller en Psicología - Sáenz Rivera, Alexandra

Universidad César Vallejo
e-mail:
asaenzri@ucvvirtual.edu.pe
jllontop@ucvvirtual.edu.pe

 asaenzri@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Según lo informado, ¿Acepta ser parte de la investigación? *

Sí, acepto

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfT74FOpgC0EC7o8PS0cewuvEYOhEgM_BG0V8IhfZY_3vqD1UA/viewform?usp=sf_link

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4
4	5	2	5	5	3	2	5	4	2	4	4	0	0	3	3	2	2	3	2	3	3
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4
4	3	4	5	5	3	2	3	4	4	2	3	2	2	5	5	4	3	4	2	4	4
2	5	5	3	5	5	5	4	3	2	4	5	2	3	2	3	2	2	3	4	2	4
3	4	3	5	5	3	2	4	4	2	2	2	0	2	4	4	0	2	4	2	4	4
5	5	3	5	5	5	2	4	3	2	2	2	0	0	4	5	0	0	5	0	3	4
4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4
3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	2	4	3	4	2	4	2	2	4
3	5	2	5	0	2	4	5	3	3	0	3	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4
4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4
0	5	0	0	0	5	5	0	0	0	5	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	4	4	5	5	4	0	5	4	2	3	0	0	2	4	4	2	3	5	5	5	2
5	2	5	5	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	3	2	4	3	5	4
4	3	4	5	5	2	4	4	3	4	3	4	2	2	5	3	3	2	3	2	2	4
4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	2	5	4	3	2	4	3	4	4
5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	4	2	3	0	4	4	4	4	4	2	4	5
4	2	5	5	5	2	2	5	5	3	2	0	4	0	5	4	3	2	4	0	5	5
2	4	2	5	5	2	4	5	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	5	2	3	5
5	0	5	4	4	2	0	5	5	4	2	2	0	0	5	4	4	0	5	2	5	5
5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	2	2	2	2	5	4	4	3	5	2	5	5
4	0	4	0	2	2	5	4	4	0	2	3	0	4	4	4	4	4	2	4	4	4
3	5	3	5	5	4	4	4	3	0	3	2	2	3	5	4	0	2	4	2	3	4
5	3	5	5	5	3	2	5	3	3	2	2	4	3	5	3	4	2	5	2	3	5
0	2	5	5	5	2	2	5	5	3	0	0	0	0	2	5	4	0	5	0	5	5
5	5	4	5	5	5	0	5	3	2	4	0	5	0	4	4	2	4	4	2	4	4
3	3	4	5	5	3	0	5	2	4	2	2	3	2	5	2	3	2	4	2	3	4
4	2	4	5	5	2	2	5	4	4	2	0	3	0	5	4	4	3	5	0	5	4
3	5	4	5	4	2	5	4	2	3	0	0	5	5	3	0	2	5	0	3	4	4
4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4
4	2	5	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4
4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4
4	5	5	5	0	2	5	4	3	2	2	2	0	5	4	3	0	5	0	4	5	5
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4	3	4
5	0	5	5	5	0	0	5	4	5	0	0	0	0	5	5	5	0	5	5	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PADILLA CARRASCO LILY MARGARITA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Engagement y Satisfacción Laboral En Trabajadores Administrativos de una Empresa Minera de Lima – 2022", cuyos autores son LLONTOP LLONTOP JENNIFER LUCERITO, SAENZ RIVERA ALEXANDRA ELENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 16 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PADILLA CARRASCO LILY MARGARITA DNI: 32976183 ORCID: 0000-0001-8032-5582	Firmado electrónicamente por: LPADILLA el 19-06- 2022 19:50:56

Código documento Trilce: TRI - 0307856